

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

**El sindicalismo y la libertad sindical en Colombia en el
marco del pacto andino**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

Beatriz Ramos de Molano

DIRECTOR:

Manuel Alonso Olea

Madrid, 2015



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE



5327102651

TE

1750

EL SINDICALISMO Y LA LIBERTAD SINDICAL
EN COLOMBIA EN EL MARCO DEL PACTO ANDINO

Tesis doctoral presentada por
Beatriz Ramos de Molano
bajo la dirección del catedrático
Don Manuel Alonso Olea
Madrid, Abril de 1981

A G R A D E C I M I E N T O

Mis sinceros agradecimientos al Prof. D. MANUEL ALONSO OLEA, por el estímulo que proporcionó para la realización de esta tesis y por compartir en forma tan generosa sus profundos conocimientos acerca de la materia.

CAPITULO I

=====

I N T R O D U C C I O N

	<u>Página</u>
A. LA LIBERTAD SINDICAL.....	1.
1. Objeto y límites de la Introducción	1.
2. Naturaleza y Fundamentos.....	2.
3 Libertad Sindical Individual	6.
4. Libertad Sindical Colectiva	7.
5. Manifestaciones de la Libertad Sindical.	8.
5.1. Unidad Sindical	8.
5.2. Pluralidad Sindical.....	12.
6. De la Libre Sindicación y de la Mayor Re presentatividad	16.
6.1. Pluralidad Sindical y Sindicato más Representativo.....	18.
7. La Mayor Representatividad de los Sindi- catos y las Exigencias de la Libertad Sin- dical.....	24.
8. Autonomia Sindical.....	32
9. Libertad de Adherirse, o no a Una Organi- zación Sindical.....	37

	<u>Página</u>
Antecedentes Internacionales.....	42.
1. Declaraciones Sociales.....	43.
2. Normativa Internacional.....	48.
3. Labor de la OIT-Reseña Histórica	51.
4. Convenio Número 87	54.
5. Convenio Número 98	55.
B. EL PACTO ANDINO.....	57.
1. Mecanismos y Objetivos	59.
2. Aproximación de Legislaciones	61.
3. Ques es la Armonización Laboral.....	63.
4. Organos Institucionales del Acuerdo de Cartagena	64.

CAPITULO II

A. EL SINDICALISMO EN COLOMBIA.....	68.
1. Historia.....	68.
1.1. Iniciación del Sindicalismo.....	71
1.2. Creación del Movimiento sindical- socialista.....	73
1.3. Ideología Socialista y la estrate-	

	<u>Página</u>
gia Sindical.....	76.
1.4. El Liberalismo busca apoyo en la cla se obrera.....	77.
1.5. Ascenso del Comunismo	82.
1.6. Prosperidad Económica.....	86.
1.7 Nivel de Empleo y Organización obrera.	87.
2. Consolidación del Sindicalismo.....	89.
3. División del Movimiento Obrero.....	100.
3.1 La Contratación Colectiva y la UTC....	102.
4. Frente Nacional y Sindicalismo.....	105.
4.1. Los Sindicatos y el Salario.....	
4.2. Determinantes de la Fuerza Sindical..	
B. REGULACION	112.
1. Código Sustantivo del Trabajo.....	112.
1.1. Protección del Derecho de Sindicalis mo.....	116.
1.2. Creación.....	117.
1.2.1. Mecanismos para la creación del sindicalismo.....	120.
1.2.2. Los Estatutos.....	123.
2. La Personería Jurídica	126.

	<u>Página</u>
2.1. Tramitación.....	129.
3. Funciones del Sindicato.....	133.
3.1. Desarrollo del Derecho Laboral.....	137.
3.2. Defensa de los intereses de los Afiliados.....	138.
3.3. Funciones sociales.....	139.
4. Prohibiciones del Sindicato.....	139.
5. Sanciones.....	149.
6. Régimen Interno del Sindicato.....	154.
6.1. Nombre Social.....	155.
6.2. Edad para pertenecer a un Sindicato...	156.
6.3. Nacionalidad.....	157.
6.4. La Asamblea General.....	159.
6.4.1. Reuniones.....	159.
6.5. Requisitos para se Miembro de la Junta Directiva.....	161.
6.6. Nulidad Automatica de la Junta Directiva	167.
6.7 Período de Directivos.....	168.
6.8. Cómo se cumple el proceso electoral...	172.
6.9. Los Libros.....	174.
6.10 Formación y Ejecución del Presupuesto..	177.
6.11. Expulsión y separación de Miembros....	181.

	<u>Página</u>
6.12. Retención de cuotas Sindicales.....	183.
7. Disolución y Liquidación de los Sindicatos..	185.
8. Fuero Sindical.....	194.
8.1. Miembros de la Junta Directiva.....	196.
8.2. Contenido de la Sentencia.....	197.
8.3. Excepciones.....	197.

CAPITULO III
=====

LOS CONVENIOS 87 y 98 DE LA O.I.T.

A.	Convenios 87 y 98 : Leyes 26 y 27 de 1976....	200.
	1. Importancia de los Convenios 87 y 98	202.
	2. Texto de la Ley 26 de 1976 (Convenio 87)..	204.
	3. Texto de la Ley 27 de 1976 (Convenio 98)..	211.
	4. Control de la OIT. sobre el Cumplimiento de los Convenios.....	215.
	5. Convenios Ratificados.....	216.
	6. Convenios no Ratificados.....	217.
	7. El Comité de Libertad Sindical.....	219.
	8. Armonización de la Legislación en Materia Sindical.....	223.

Página

Conclusiones.....	229
-------------------	-----

CAPITULO I

I N T R O D U C C I O N

A. LA LIBERTAD SINDICAL.

1. Objeto y límites de la introducción.

Con especial agrado escribo estas líneas con el ánimo de presentar mi modesto trabajo. No creo haber alcanzado grandes alturas, pienso, sí haber logrado en alguna medida el propósito que me formulé, enfocar una materia de Derecho del Trabajo con sentido jurídico : " La Libertad Sindical ", movida por el interés que surge del cotidiano enfrentamiento de la norma jurídica de nuestro ordenamiento positivo con la realidad de la vida.

Este fenomeno no puede extrañar si se considera al derecho y a sus instituciones en su dinamismo, en el cual se destacan las alternativas del conflicto entre Estado

e individuo. Si se admite esa dicotomía, que es uno de los fermentos de la evolución o cuando menos del dinamismo social y jurídico, las asociaciones se presentan como un elemento intermedio entre estos dos polos externos.

Los individuos se reúnen para defenderse de los avances del Estado. Este se opone en un primer momento contra tal peligro potencial, en un segundo momento, procura encausar al gremialismo de acuerdo con las finalidades que le son propias y los grupos de intereses que lo componen, y una vez que lo ha logrado, piensa utilizarlo, transformando las asociaciones en verdaderos órganos del Estado.

2. Naturaleza y Fundamentos.-

Partimos del concepto, de que el derecho de asociación, es un derecho natural del hombre, anterior al Estado mismo y superior a él y por ende en este sentido, no tiene cabida el distinguir entre continentes o situaciones concretas.

Welty, en su obra comenta: " Los hombres tienen un derecho natural a unirse entre sí, tanto para precaverse con-

tra los peligros y las injusticias, como para conseguir condiciones debidas más favorables, un mejor orden social y un progreso en los diferentes aspectos de la vida. Existe el derecho a la propia defensa organizada, esto es el derecho de llevar a cabo por acción común lo que los individuos no pueden realizar por sí mismos (1)

Entonces el gran fundamento del derecho de libertad sindical está en la naturaleza humana, la que se impone también al Estado, que debe reconocerlo, y de ahí, que en nuestra época, no se discute este derecho y se encuentra incorporado en la mayor parte de las constituciones políticas de los Estados Modernos como fruto de una evolución general, ya sea comprendiéndola dentro del derecho de Asociación o consagrándola como una garantía especial.

El tratadista Manuel Alonso Olea en su obra nos comenta: " Estos derechos, que con su inserción en los grandes tratados de derechos humanos se elevan a la categoría de básicos de la persona, constituyen la entraña de la libertad sindical como principio organizativo de los trabajadores por cuenta ajena, especie de un género más amplio que reconoce a toda

persona el derecho de "asociarse libremente con otras " (art. 22.1 ICP)".- (2)

Pensamos que participa de las características del derecho de asociación y que, como éste se encuentra arraigado en la naturaleza misma del hombre; es un derecho natural innato que resulta inmediatamente del carácter de sujeto de derechos que posee la persona.

Entonces el hombre para el logro de su perfeccionamiento no puede estar aislado, sus cualidades propenden a la interrelación con sus semejantes, la unión fortifica al individuo; se permite la división del trabajo y cada cual opta a la vocación según sus aptitudes.

Bayón Chacón en su obra habla primero de Libertad de Sindicación y segundo de Obligatoriedad de sindicación y dice: " En el primer supuesto el trabajador o el empresario son libres de inscribirse en uno o en otro sindicato o de no sindicarse. En el segundo, el trabajador o el empresario están obligados a pertenecer a un determinado sindicato " y explica que aquéllo de la obligatoriedad de sindicación es viable en los países de unicidad sindical, ya que están obligados por un precepto de

tipo legal a tal sindicación; pero que en aquéllos Estados en donde se da la pluralidad y libertad sindical, ya que en ciertos casos el juego de las fuerzas sindicales obliga a los trabajadores a pertenecer a un sindicato para poder conservar su empleo como ejemplo de esto tenemos el sistema norteamericano de la cláusula de unión shop (3)

Se define la libertad sindical como el derecho de crear sindicatos, de ingresar en los existentes, y de pertenecer o no a ellos, así como el derecho de los sindicatos a defender los intereses de sus miembros del modo más efectivo sin ingerencia de ningún poder público (4)

De esta definición se desprenden dos planos en los que actúa la libertad sindical: uno el individual y otro el colectivo. Hallándose ambos planos netamente entrelazados y para una más clara exposición, reuniremos bajo la denominación Libertad Sindical, cuatro aspectos bien diferenciados a saber: a) libertad de organizar sindicatos con plena capacidad de representación; b) autonomía sindical; c) libertad de adherirse o no a una organización sindical; y d) libertad de constituir federaciones y confederaciones y libertad de afiliarse a las organizaciones internacionales.

3. Libertad Sindical Individual.

Los contenidos de uti singuli de la libertad sindical se reconducen al derecho de crear sindicatos, de afiliarse al de propia elección o no afiliarse a ninguno, y al de participar en las actividades del que se es miembro (5) ya que realmente, tan fundamental a la ley sindical es la constitución de organizaciones sindicales como el derecho de elección de un trabajador entre varias de las ya constituídas.

Sin embargo, es preciso que ese derecho se ejercite " sin autorización previa " y " sin discriminación conforme lo exige el Convenio 87 de la OIT. (6)

Con la expresión " sin autorización previa " se quiere significar que el derecho de asociación es un derecho absoluto, cuyo respeto se impone a todos incluso al Estado.

Y, con la expresión " sin discriminación " - equivalente a " sin ninguna distinción " se entiende a que la libertad sindical debiere estar garantizada sin discriminación de ninguna clase en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo,

nacionalidad u opinión política, con la única reserva de que la legislación nacional debe determinar hasta que punto se aplicará a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el Convenio 87 (7)

4. Libertad Sindical Colectiva.

Un régimen de sindicación libre conlleva en relación con la Federación y Confederación, las mismas libertades vistas para el trabajador y para el empleador, es decir: Libertad para ingresar a la Federación o Confederación de su elección a no ingresar o retirarse de la que esté afiliada para ingresar a la de su agrado. De igual manera implican estas mismas libertades con relación a la organización sindical internacional tanto para los sindicatos como para las federaciones o confederaciones. Aquí también estamos frente a derechos públicos, que dichas organizaciones pueden hacer valer en caso de violación.

La O.I.T. defensora de la Libertad Sindical en los artículo 5o. y 6o. del Convenio 87 comenta:

Artículo 5o. " Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones

y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y to da organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores "

Artículo 6o. " confirma la adhesión a la libertad sin dical, cuando dispone que las federaciones y confederaciones tendrá el mismo trato que los sindicatos.

5. Manifestaciones de la Libertad Sindical.

5.1. Unidad Sindical

Alonso García en su obra comenta: " La unidad se opone al pluralismo; sindicato único quiere decir existencia en régimen de monopolio de un sólo sindicato para toda la profesión o para toda la industria y, en último término existencia de una única organización sindical " (8) Deveali, nos dice: " que la finalidad principal de las asociaciones consiste en la defensa de los intereses de la profesión, ésto es, de la categoría profesional. Pero la categoría profesional es una sola. Cabe, pues, como es posible que la defensa de sus intereses corresponda a muchas asociaciones distintas, que puedan

tener y que normalmente tienen criterios distintos (9). Otros autores, parten del supuesto de que el Estado reconoce el derecho de formar sindicatos, y la polémica se centra en si todos o uno sólo debe tener plena capacidad de representación de los obreros de la rama o profesión.

Entendemos por sindicación única, el principio que previene que en cada región, empresa o industria no puede formarse sino un sindicato (10). En este sistema existe un monopolio legal a favor de una asociación sindical reconocida para cada categoría profesional.

Frecuentemente se alude con la expresión unidad sindical:

- a) A la existencia de sindicatos por categoría profesional;
- b) A la existencia de sindicatos únicos por rama de producción;
- c) A la unificación bajo entidades superiores y sin perder su personalidad jurídica propia de entidades sindicales existentes;
- d) A la atribución de ciertas y determinadas entidades sindicales de exclusivo derecho de represen -

tación;

- f) A la agrupación de varias organizaciones sindicales de segundo o tercer grado.

Como característica común encontramos la tendencia a la creación de grupos sindicales exclusivos y excluyentes.

En cuanto al origen de estas características de exclusividad del sindicato, se pueden distinguir dos orígenes:

a) - imposición del Estado mediante leyes que lo hagan obligatorio, y b) imposición de la propia organización de trabajadores, a través de medios compulsivos. El que el sindicato único sea establecido por Ley o por imposición directa de los propios organismos sindicales, depende de la naturaleza del sistema de relaciones laborales que exista en el país. En aquéllos en que las normas de trabajo, salario y condiciones de vida se fijan a través del proceso de negociación colectiva, la fórmula unidad sindical será lograda mediante la obtención de cláusulas contractuales que den a un sindicato privilegios y preferencias que en el hecho excluyen sindicatos rivales o paralelos.

En los países en que las relaciones laborales se establezcan principalmente mediante leyes, será la ley la que

determinará la existencia del sindicato único, sea en forma directa, estableciendo una estructura sindical basada en sindicatos únicos, o en forma indirecta mediante la regulación referente a los sindicatos más representativos y sus derechos.

En síntesis la razón primordial que se aduce es una mayor eficacia en el logro de los objetivos de los sindicatos y también por el hecho mismo de que generalmente las necesidades de los trabajadores son comunes.

Pero Welty hace una distinción entre sindicatos únicos y sindicatos ideológicos. Con relación a los primeros dice: " A él pueden de suyo pertenecer los trabajadores dispuestos todos a la cooperación sindical y sobre la base, como es natural, de una total equiparación de derechos. Abarca el máximo espacio desde el punto de vista del número de miembros, pero atendiendo a los fines, programas y misiones, es el más limitado. El conjunto de sus miembros tiene - según el número mayor o menor de confesiones religiosas o ideológicas - pocos puntos de vista comunes. Un sindicato único está, por tanto, precisado a limitar su radio de acción a aquéllos intereses que puedan ser aprobados por todos los miembros. La condiciones inevitable suele ser una gran diversidad de opiniones, cuando no oposición en cuestio -

nes fundamentales. (11)

5.2. Pluralidad Sindical.

Régimen o sistema opuesto a la Unidad. En él permite la formación de varios sindicatos en la misma región, empresa o industria, tantos cuantos deseen los interesados, a condición, sin embargo, de que en cada caso reunan ciertos requisitos mínimos. (12) Estos requisitos mínimos a que se refiere el tratadista Mario de la Cueva, en su definición, son generalmente al número de los afiliados.

El sistema de pluralidad sindical implica igualdad absoluta entre los diversos sindicatos, sin ésta, la facultad de crear varios sindicatos sería ilusoria.

En el marco de la pluralidad sindical debemos, aun - que someramente, hacer referencia a la representatividad de los sindicatos. El sindicato más representativo, fórmula de vida a la teoría francesa, y esta concede la exclusividad de las funciones esenciales del sindicato, como son la representación y defensa de los intereses y derechos de todos los miembros de la profesión, a la asociación calificada " de más representa-

tiva " según ciertos requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Los elementos que toman para tipificarla, son entre otros : extensión de territorio sobre el cual va a ejercer la acción; número de asociados; valor del patrimonio social; el que logra tal calificación al suscribir un contrato colectivo; por último algunos propugnan la elección del sindicato más representativo por el Estado a su arbitrio.

Este régimen que, naturalmente, tiene lugar dentro de un sistema de pluralidad sindical, tiene el efecto de transformarlo en uno de unidad sindical.

Así el sindicato al cual se le atribuye mayor representatividad, excluye a los demás en la representación de los derechos e intereses de todos los asociados quedando reducidos los demás sindicatos a funciones que no justifican su existencia como tales.

Los países que contemplan este sistema en sus legislaciones, cuentan con un organismo, ya sea regional o nacional, que tiene por misión determinar cual de las organizaciones sin-

dicales es " más representativa ", facultada por lo tanto, para negociar contratos colectivos que van a obligar a todos los asalariados de la unidad contratante.

Otro de los sistemas intentados, a partir de la pluralidad sindical, es el de crear organismos con representación proporcional. Cuando se trata de nombrar delegados ante una asamblea o ante una comisión, los puestos se distribuyen entre las distintas asociaciones interesadas, en proporción al número de afiliados o a la importancia de los intereses que representan. Procedimiento que también es usado para estipular convenios colectivos. En este caso se nombra una comisión especial compuesta por los delegados de las distintas asociaciones, en forma proporcional. Es el sistema adoptado por la Constitución Italiana.

También este sistema presenta sus inconvenientes como es el caso cuando se lo aplica para formar delegaciones destinadas a actuar en asambleas o ante las autoridades, existe el peligro de que los delegados no logren concordar y expresar una opinión común, lo que anula casi por completo la eficacia de las representaciones gremiales. Los inconvenientes aumentan en el caso de la estipulación de los convenios colectivos, pues

to que las divergencias entre los distintos delegados pueden repetirse frente a cada artículo o a cada disposición del mismo. El convenio colectivo constituye o debería constituir, la expresión de una voluntad unitaria, más que el resultado de una votación mayoritaria; y es únicamente una voluntad unitaria la que puede otorgarle el máximo de eficacia. Lo que no se consigue con el sistema en análisis.

Posición de algunos autores.- Los partidarios de la pluralidad sindical la defienden, argumentando que " está más en consonancia con los principios de una sana democracia respetuosa de las libertades fundamentales del ser humano", y que por otra parte, aunque las necesidades son comunes no siempre coincide en el programa sindical y en los medios apropiados que se deben adoptar y que con frecuencia surgen diferencias insalvables, cuya única solución es la pluralidad sindical " (13)

Otros autores, creen que este sistema es fruto del concepto individualista reinante en el Derecho desde la Revolución francesa, y piensan, por lo tanto, que no responde a las exigencias del momento y con menor razón a las futuras que se vislumbran - de la organización social caracterizada por un espíritu socializante, al que sirve mejor el sistema de la uni -

dad sindical; el cual contribuye a la inmediata unidad de los trabajadores evitando de esta manera las parcelaciones propias de la pluralidad (14)

6. De la libre sindicación y la Mayor Representatividad Sindical "-

La Constitución Española proclama en su artículo 28.1-entre los derechos fundamentales y libertades públicas, el " derecho que todos tienen de sindicarse libremente ".Con lo cual se pone fin a 40 años de vigencia de un modelo de organización económico social y profesional diferente y distante del que suele corresponder a los sistemas democráticos del mundo occidental.

El tenor constitucional, no se queda en esta importante proclamación, sino que da un paso más en la configuración del sindicato. Desde la perspectiva de un esquema de democracia pluralista, se reconoce el significado del sindicato como privilegiado instrumento de expresión de la sociedad civil. -

De este modo el diseño constitucional no va a contemplar al sindicato de una manera pasiva, no va a limitarse a impedir las trabas a la libertad, que se reconoce a todos, de sindicarse para la tutela de sus intereses colectivos. Va a reconocer

que el sindicato tiene un papel activo que jugar en la vida social, económica e incluso, en la vida política. - A partir de esto, el sindicato, una institución que en sus orígenes tiene carácter y funciones privadas, va a participar en funciones públicas o cuasipúblicas. (15)

La realidad sindical española manifiesta una clara pluralidad y diversificación de opciones y organizaciones profesionales, estas con una incidencia desigual, desde las " institucionalizadas " como " las organizaciones mayoritarias ", hasta los innumerables grupos autodenominados " independientes ", pasando por la casi por todos codiciada " condición de 3a.fuerza sindical "; a partir de la propia libertad sindical, cada día nacen nuevas organizaciones sindicales, en una inflación de siglas y entidades, de objetivos y motivaciones directas.

Esta realidad obliga al legislador español a definir a cuáles de esas organizaciones profesionales se va a reconocer legitimación suficiente para representar a los colectivos de trabajadores o empresarios, en el marco o nivel que se establezca, y cuáles van a ser los criterios y fines a seguir en esa labor selectiva. - Esta realidad está haciendo precisar

una definición de la " representatividad sindical ", o de la " mayor representatividad " de las organizaciones sindicales y empresariales. -

6.1 Pluralidad Sindical y sindicato más representativo:

El reconocimiento de la libertad sindical en los sistemas jurídicos europeos, tiene como corolario la pluralidad sindical, en cuanto afirma que los individuos son libres de constituir los sindicatos que tengan por conveniente para la tutela de un mismo colectivo profesional. - .

La cuestión no planteaba mayores problemas en el marco de una normativa de inspiración liberal. Con referencia a un sistema típico, el francés P. Durand recuerda cómo en el marco de la ley de 1884 todos los sindicatos aparecían situados en un plano de absoluta igualdad, en cuanto que las las asociaciones sindicales, entidades estrictamente privadas, no eran sino el resultado de un derecho estrictamente individual que correspondía a las asociaciones privadas de derecho común. A cada asociación profesional le correspondía la representación y tutela de sus afiliados y las condiciones laborales que negociaban los sindicatos, eran eficaces, en principio, para las personas

representadas por los sujetos negociadores.

En un determinado momento, la acción del sindicato no va a limitarse a la representación y tutela de los afiliados, sino que va a extenderse, por imperativo lega a la tutela de determinados grupos profesionales en su conjunto. El Estado llama al sindicato a participar en organismos públicos y al desempeño de funciones públicas (16).

El propio sistema político y jurídico necesita de los sindicatos para individualizar en ellos la tutela de los grupos profesionales. Va a reconocer eficacia al resultado de los acuerdos colectivos negociados por aquellas organizaciones que considera más idóneas para la representación y tutela del colectivo profesional de que se trate. (17).

La atribución de competencias y funciones que realiza el ordenamiento en favor de las asociaciones representativas de los intereses del grupo profesional, no plantea problema alguno en un régimen de " unidad sindical " al existir un sólo sindicato en el ámbito territorial y profesional, al ser un único sindicato el que asocia y representa a algunos o todos

los miembros del grupo profesional, no resulta problemático ju
rídica ni políticamente reconocerle la representación de los
intereses del conjunto colectivo profesional. -

Pero cuando la libertad sindical da lugar a una pluralii
dad de sindicatos el problema resulta más complejo, e inevita-
blemente conduce, según reconocía Durand, a la discriminación
entre dichos sindicatos.(18).

En definitiva, se trata de hacer compatible la necesidad
de individualizar asociaciones que tienen representatividad re-
al del colectivo concreto con respeto a una actuación libre y
equitativa de todos los sindicatos que se cobijan bajo la pro-
clamación de la libertad sindical. -

La labor de individualización y diferenciación en el ré-
gimen de algunos sindicatos plantea innumerables problemas téc-
nicos, políticos, problemas de compatibilidad con la libertad
sindical. Todos ellos de creciente importancia en el sistema
jurídico y social de algunos países del marco europeo occiden-
tal. (19.) Por ello, para poder afrontar adecuadamente este pro-
blema, es preciso partir de la importante diferencia de supuess

tos, de objetivos, de instituciones relacionadas con la representatividad de los distintos sistemas sindicales. - Hay modelos sindicales que pretenden individualizar un único sindicato representativo dentro de la colectividad profesional concreta, realizando esta tarea sele ctiva de acuerdo con criterios mayoritarios. (20)

El tema se planteó polémicamente en los comienzos del Frente Popular francés, durante la discusión en el senado de la ley de Convenios Colectivos. En las sesiones de dicha discusión, el Presidente León Blum manifestó su temor a que la pluralidad sindical pudiera bloquear y entorpecer una política eficaz por parte de los sindicatos: " intentamos el comienzo de la organización de la profesión y esta tentativa está condenada desde un principio si ... en el interior de los debates de los que han de salir los Convenios Colectivos, introducimos la multitud de organizaciones patronales y obreras animadas unas contra otras de un espíritu de competencia y rivalidad "; por eso estimaba, que para la fijación de condiciones de trabajo, tanto la representación patronal como la obrera estuviera encomendada a un sindicato, que resultaría más representativo de acuerdo con criterios mayoritarios. (21).

El ordenamiento francés opta claramente hacia una aceptación generalizada del criterio profesional. Los riesgos de la adopción de un criterio mayoritario resultan evidentes, puesto que la diversidad de opiniones es aquí más limitada, en razón del marco, sociológicamente más restringido.

"En realidad los distintos sistemas buscan a través de la noción de " representatividad " dos cosas fundamentales:

A-. En unos casos se trata de elegir de entre varias asociaciones sindicales o patronales, una o varias, normalmente para participar en algún organismo o representación. El legislador designa uno o varios representantes. Designación que no tiene que llevar implícita una " descalificación" de representatividad de otras asociaciones o sin dicatos que no pudieron ser el " más representativo "

B-. En la mayoría de los casos, esta noción se está empleando para delimitar sindicatos o asociaciones patronales que, representan auténticamente el interés de todos a parte de los integrantes del grupo profesional, de otras organizaciones,

que carecen de esa representatividad real o incluso, son de dudosa autenticidad sindical " (22).

Se pretende evitar potenciar organizaciones que por su escasa incidencia numérica, por su falta de práctica sindical, etc. contribuyen con su presencia a confundir y entorpecer la acción de los restantes sindicatos, y, desde luego, no favorecer a organizaciones que mantienen o tutelan intereses que no coincidente con los reconocidos como propios y típicos de la clase obrera, o a organizaciones sospechosas de estar promovidas o apoyadas por los empresarios.

Esta nueva perspectiva de la representatividad sindical ha partido de la elección de algunos sindicatos para participar en organismos y funciones públicas o semipúblicas, pero hoy se han aprovechada, extendiendo su función a una tarea " depurativa " del propio sistema sindical. Perspectiva que encuentra un acomodo más satisfactorio con las exigencias de la libertad sindical.-

Hoy se trata de limitar sindicatos suficientemente representativos, lo cual esta también creando sus propios pro

blemas en sistemas en los que los sindicatos así considerados tienen entre sí desigual audiencia y afiliación .-

7. La " Mayor Representatividad de los Sindicatos y las Exigencias de la Libertad Sindical.

Si la pluralidad es, corolario de la libertad habrá que ver en que condiciones tendrá cabida legal, dentro de ese complejo principio de la libertad sindical, el proceso de " selección privilegiada " de determinados sindicatos. El que un ordenamiento reconozca que hay algunos sindicatos " más representativos " conlleva un elemento discriminatorio el cual, parece de difícil ajuste con las exigencias de igualdad sustancial, que encuentra un fundamento en el derecho de libertad sindical.

Según recuerda Spyropoulos (23), otorgar el carácter de más representativas a determinados sindicatos importantes, es conferirles una especie de monopolio que supone la contradicción misma de la multiplicidad e igualdad de los sindicatos. Su pone un doble atentado a la concepción tradicional de la liber tad sindical. Atentado al derecho del individuo a afiliarse a un sindicato de su elección o de abstenerse de toda afilia -

sindical, pues una cierta, coacción indirecta pesará sobre él. Atentado también, a los principios de igualdad de los sindicatos y de la pluralidad sindical, pues aunque teóricamente sean libres de constituirse y funcionar, los sindicatos más representativos se verán obligados a llevar una actividad muy débil y con atribuciones limitadas, lo cual podrá forzarles a una federación o confederación que esté distinguida como más representativa.

Por ello, la existencia de sindicatos más representativos pone en marcha un " círculo vicioso " de difícil salida y discutible legitimidad. Sólo los sindicatos más importantes podrán ser considerados más representativos y sólo ellos gozarán de atribuciones y competencias privilegiadas. - El resultado es que, como tales atribuciones y privilegios confieren progresivamente mayor importancia y audiencia, sólo serán en el futuro " más representativos ", los que lo fueron en el pasado, que han consolidado, una posición de auténtico monopolio.-

A este respecto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, en el 58 informe, caso No. 231 (párrafos 551 y 552 (24) afirmó cómo: " habida cuenta de las funcio-

nes limitadas que cierta legislación reconoce a determinadas categorías del sindicato, el Comité considera que la distinción establecida por la legislación nacional entre los sindicatos podría tener por efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a organizaciones de su elección ..."

En la mayoría de las ocasiones en que se ha tenido que manifestar concretamente acerca de las organizaciones " más representativas ", el propio Comité de Libertad Sindical ha mantenido una postura cautelosa pero más tolerante. Es a partir del párrafo 5o. del artículo 3o. de la propia Constitución de la OIT (desde el artículo 389 del Tratado de Versalles) cuando se plantea este tema, con referencia a la designación del delegado representante de las organizaciones profesionales de trabajadores a cada conferencia general .-

Lo que se desprende de la generalidad de las decisiones del Comité de Libertad Sindical es el recelo que produce una posible utilización de este instituto, que pueda atentar contra la libertad Sindical. Como ejemplo se menciona la decisión correspondiente al 6o. informe, caso No. 11 (Párrafo 95): " cuando el legislador confiere, sin espíritu de discriminación, a

los sindicatos reconocidos ciertos privilegios relativos a la defensa de los intereses profesionales que sólo ellos son capaces de ejercer utilmente, la concesión de dichos privilegios no puede verse subordinada a condiciones tales que las garantías fundamentales de la libertad sindical pueda verse en peligro por tal causa " (25).

En lo que respecta a los ordenamientos nacionales, esta postura de reconocer la existencia de los sindicatos " más representativos " y de un régimen jurídico de algún modo privilegiado para los mismos, se asume en un considerable número de países, desde Estados Unidos, Francia, Italia, o el Pakistan, Nigeria, Colombia, o Trinidad Tobago, sin perjuicio de las variantes y peculiaridades propias de cada uno de los distintos sistemas.

En Francia e Italia, los más representativos regímenes sindicales, el gran problema a resolver en principio era el de determinar si la existencia de sindicatos más representativos era el compatible con el Principio de Libertad Sindical. La doctrina de estos países, pronto asumió la necesidad de destacar determinadas organizaciones en razón de su condición e importancia. -

Anteponiendo a lo anterior, está claro que la tutela del interés colectivo de la profesión puede verse seriamente amenazada por las consecuencias a las que puede llevar el juego ilimitado del principio de libertad.

Se puede presentar un conflicto entre una configuración formalista del principio de libertad sindical y las exigencias de autoorganización del grupo. Se pretende solucionar este conflicto como una especial fórmula transaccional, a través del juego del sindicato más representativo.-

La discriminación en el régimen jurídico de los sindicatos a partir del reconocimiento a algunos de ellos de su condición de " más representativos ", no sólo, no contradice las exigencias del principio de libertad sindical, sino que constituye mecanismo necesario para impedir, que la libertad sindical formal vaya contra la libertad sindical real.

Es preciso recordar el propio fundamento de la libertad

sindical. Los trabajadores pretenden autoproteger sus intereses colectivos y para ello recurren a organizaciones en torno a los mismos. Nace la libertad sindical con una funcionalidad precisa, la constitución de organizaciones en orden a la promoción y tutela de los intereses del grupo (26).

Son las propias exigencias funcionales de la libertad, a partir de su mismo fundamento, las que establecen una cierta discriminación, en vista de hacer efectiva la actuación la actuación por las " organizaciones más representativas" de los intereses colectivos del grupo profesional concreto (27)

En definitiva, la realidad sindical de los países estudia dos extiende sus recelos y reservas en dos sentidos diferentes: Recelo respecto del reconocimiento de excesivas ventajas a las organizaciones más representativas, de modo que ahoguen cualquier posible emanación de expresiones sindicales distintas; pero tam bien, recelo a una proliferación de organizaciones sindicales que entorpezcan, dificulten o confundan la acción sindical(28). Por ello, se adoptan medidas de selección de sindicatos para impedir, la proliferación de sindicatos apoyados o favorecidos por los empresarios, llegando a una labor "depurativa "de sin-

dicatos cuyos principios ideológicos hagan levantar sospechas de independencia .-

En cuanto a la proliferación, es objeto de preocupación; pues si en la actualidad no se puede cuestionar la aceptabilidad de la " mayor representatividad " desde la perspectiva del principio de libertad sindical, resulta problemática la determinación de las condiciones y límites de actuación. El problema es por tanto, de límites, de formas de actuación, de contenidos de la noción de " sindicato representativo ".

A este respecto, se enumeran algunos principios básicos, de acuerdo con los informes del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T.

El reconocimiento de determinadas ventajas o privilegios a una o varias organizaciones sindicales consideradas " representativas " no puede " tener por consecuencia el privar a las otras organizaciones sindicales de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni el derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción..." (36 informe, caso No. 190, Párrafo 193

(29).

La " individualización " de los sindicatos más representativos ha de hacerse de acuerdo con una serie de exigencias básicas. En primer lugar, ha de basarse en criterios objetivos, que acreditan que la representatividad de la organización es real en el ámbito de que se trate, y que impidan toda posibilidad de parcialidad o abuso. - El reconocimiento de la " mayor representatividad " debe realizarse, por un organismo independiente. Es conveniente que exista la posibilidad de reconsiderar los elementos de hecho en que se había basado la atribución de tal derecho o facultad. _

El poder político puede designar a las organizaciones que estime convenientes para participar en organismos estatales o paraestatales. El tema es más delicado en lo que atañe a cometidos típicamente sindicales, tales como negociación colectiva, huelgas, etc.

El Comité de Libertad Sindical señala a este respecto cómo es necesario que la distinción entre organizaciones profesionales más representativas y las restantes " no tengan como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas pri

vilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consulta con los gobiernos, o incluso en materia de designación de de los delegados ante organismos internacionales ..." (entre otros, 58o.informe, caso No.220, párrafos 37 y 38 . (30).

8. Autonomía Sindical.

La mayoría de los autores están acordes en el sentido de que el sindicato debe ser autónomo; es decir que debe gozar de autodeterminación, que excluye toda ingerencia del Estado en el desarrollo de la vida interna del sindicato Gaete (31)

Este aspecto de libertad sindical tiene importancia en las relaciones del sindicato frente al Estado y a las autoridades administrativas. El tratadista Mario de la Cueva señala cuatro soluciones que han sido dadas a este problema:

a) La negación de la asociación profesional.Fue la solución del individualismo de la Ley Chapelier.

b) El reconocimiento de la asociación profesional libre de todo control del Estado, con excepción a los actos

contrarios al derecho penal.

c) Reconocimiento de la asociación profesional, pero limitada en sus actividades.

d) La absorción de la asociación profesional por el Estado. Es la solución de los sistemas totalitarios (32)

Así tenemos que el campo de esta autonomía del sindicato debe ser amplísimo, ya sea que se refiera, a la capacidad de organización, a la creación del Estatuto que deberán acatar todos los socios; a la administración de su patrimonio, a su funcionamiento y actividad externa para el logro de sus fines mediatos e inmediatos.

El hecho de la constitución de las asociaciones sindicales es un fenómeno extraño a la autoridad del Estado. No es de la voluntad de éste quién le da nacimiento ya que se forman por la unión espontánea de sus miembros. Cualquier intromisión del Estado en la formación y constitución de los sindicatos ven
dría sólo a perturbar el ejercicio de este derecho. El papel del Estado se limitará a constatar la existencia,-

La autonomía sindical comprende los derechos que a

continuación se enuncian:

a) Derecho a adoptar su propia legislación como sus Estatutos y Reglamentos; los gobiernos han procedido en forma diversa frente a este derecho de los sindicatos. Tenemos algunos países por ejemplo que han asegurado libertad completa en la elaboración de los estatutos.(3.3) Otros se limitan a prever disposiciones sobre un punto particular, por ejemplo sobre la cuantía de las cotizaciones (Turquía y Nueva Zelandia);el destino de los fondos sindicales.

En otros países como Grecia, el control se aplica especialmente a la organización de las reuniones sindicales, al quorum, los métodos de votación, a la decisión sobre huelga y en algunos casos hasta el derecho de invalidar cláusulas de los estatutos, cuando atenten contra la libertad de los asociados o es contrario a la ley o a un laudo. La Constitución Española de 1978 se refiere al tema en el artículo 7o. estableciendo la libertad de los sindicatos de trabajadores en su creación dentro del respeto a la ley y a la Constitución. Normando en su estructura interna y funcionamiento que deberán ser democráticos.

Dentro de este derecho debemos entender incluído el

derecho a tener el control de la administración financiera de los sindicatos.

b) Derecho de elegir libremente sus dirigentes: la autonomía de las organizaciones sindicales puede igualmente ser puesta en peligro por una intervención directa o indirecta de los poderes públicos en la elección de los dirigentes sindicales. Estas intervenciones pueden referirse: a) control de las operaciones electorales; b) aprobación de los resultados de las elecciones; y c) restricciones al desempeño de las funciones de dirección sindical.

c) Derecho de fijar su propio programa de acción:
El derecho de actuar libremente para el logro de sus fines mediatos e inmediatos. Es misión del Estado proteger las asociaciones sindicales, sin esta protección puede servir de pretexto para evitar que crezcan y se desarrollen libremente. La autoridad administrativa debe limitarse a controlar el cumplimiento de la ley. Las organizaciones se fundan y se desarrollan para la defensa de los intereses de sus miembros. Actualmente, el derecho de perseguir este objetivo es muy rara vez impugnado por las autoridades públicas. En cambio los medios para lograrlo y específicamente cuando esos medios revisten carácter

político, continúan siendo muy discutidos por el movimiento sin
dical mismo, desde el punto de vista de su utilidad y de su con
secuencia para la independencia de la organización. Por otra
parte, la legitimidad de esos medios es frecuentemente impugna-
da por las autoridades públicas de algunos países. Se pone es-
pecial énfasis en señalar que la representación política de los
mismos o sus demandas de tal signo, son totalmente ajenas a las
entidades como tales. Este fenómeno se observa especialmente
en los doctrinarios vinculados consciente o inconscientemente,
a los gobiernos autoritarios. De ahí que el análisis debe cen-
trarse a nuestro modo de ver en la realidad social de las enti-
dades, destacando prferentemente, los intereses representados
para concluir, casi por evidencia, que sindicales y política
estén unidos existencialmente, razón por la cual podemos expli-
car claramente, el fracaso de cualquier norma estatal que pre-
tenda separarlos.

El tratadista Mario de la Cueva , considera entre
los aspectos comprendidos dentro del concepto de Libertad Sin-
dical, la independencia de la asociación profesional obrera
frente al empleador. En este punto diferimos, puesto que a nues-
tro modo de pensar aquí no cabe hablar de un aspecto de Liber -

tad Sindical, por cuanto esta independencia es de la esencia del sindicato, ya que de otra manera no podría cumplir sus objetivos como son la defensa de los intereses de los asociados.

9. Libertad de adherirse o no a una organización-sindical.

Este aspecto de la Libertad Sindical, se sitúa en el problema de las relaciones entre el trabajador y la asociación profesional. Se reflejan aquí dos tendencias contradictorias; primero la más antigua que es la posición que afirma la supremacía del trabajador sobre la asociación profesional y como actitud opuesta, la corriente que quiere ver predominar al grupo sobre los individuos. En el fondo de esta pugna hay un problema de raigambre política. Pero también vemos como las más importantes corrientes sindicales buscan es la unidad y la disciplina de los trabajadores como medio para operar en el momento oportuno, una transformación político- económica de la sociedad; la unión debe ser absoluta y la disciplina semejante a la de un ejercito; la incondicional subordinación del individuo al grupo es reclamada para el éxito de la empresa. Un individualismo exagerado conduciría a la negación del grupo y al mantenimiento como único derecho de la pretensión del individuo.

La doctrina social se debate entre estos dos extremos. Esta polémica ha dado lugar a dos sistemas bien diferenciados: el de la sindicación libre y el de la sindicación obligatoria.

a) Sistema de la sindicación libre.

Esta acepción de libertad sindical, supone la libertad de permanecer al margen de ella, es decir el individuo debe tener igual protección en el ejercicio activo como pasivo de este derecho, Así el individuo no puede ser obligado por nin medio ni directo ni indirecto a adherirse a una organización sindical ni a retirarse de ella si ha sido afiliado.

Casi todos los autores se pronuncian por la sindicación libre, viendo en la obligatoria un atentado contra el principio de la Libertad Sindical. El tratadista Pérez Botija dice que el sistema de sindicación obligatoria los derechos pasan a ser deberes, pero explica que en caso de que se conciliase con el pluralismo, habría libertad. Con relación a la dualidad asociativa, estima que debe ser tolerada por la ley, pero que debe dejarse a criterio de los sindicatos en aceptación concreta (34).

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos

aprobada por las Naciones Unidas en su artículo 18 habla de " nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación "

Silva Bascuñán, además comenta (35) es consecuencia evidente del derecho de asociación. Pese a ello, ha debido establecerse y recordarse tal principio dada la presión se ha ejercido en ciertos lugares y oportunidades para imponer la afiliación.

b) Sistema de la Sindicación Obligatoria.

Dentro de esta concepción toda persona que ejerza una actividad lícita, debe pertenecer a un sindicato. La obligatoriedad de afiliación sindical puede provenir de tres fuentes diferentes: 1) imponiéndola la ley que obliga tanto a patronos como a obreros a asociarse; 2) la representativa, en que si bien no se obliga a los patronos y trabajadores a adherirse a determinada asociación profesional o sindicato, las decisiones de ésta en todos los supuestos incluso la huelga y lock-out son decisivas para los trabajadores; 3) la impuesta por la misma organización sindical, en que la asociación profesional más fuerte obliga a todos los trabajadores a ingresar a ella so pena de no encontrar trabajo.

Las formas en virtud de las cuales los sindicatos han logrado establecer la obligatoriedad de afiliación sindical son las llamadas cláusulas de garantía sindical o cláusulas sin dicales. Estas cláusulas pactadas por los sindicatos y las aso ciaciones patronales revisten diversas formas a saber: Cláusula de taller cerrado (closed shop); b) cláusula de taller sind icado (unión shop); c) cláusula de empleo preferente, y d) cláusula de descuento de cuotas sindicales. Tales cláusulas envuelven no sólo la condición de ingresar a un sindica to sino que si el trabajador es miembro de un sindicato no sig natario de la convención colectiva, el trabajador será obligado a renunciar a su sindicato y a ingresar al sindica to beneficiario de la cláusula de seguridad sindical. La cláusula de talla r cerrado obliga al empleador a contratar exclusivamente a trabajadores afiliados en el sindicato parte del convenio. La cláusula de taller sindica do impone al patrón la obligación de conservar a su servicio solamente a aquéllos de sus trabajado res que se afilien al sindicato contratante en un plazo conve nido. En virtud de la cláusula preferente, las vacantes se lle nan con miembros del sindicato. Gracias a la cláusula de des - cuento de cuotas sindicales, el patrón deduce de los salarios de los trabajadores la proporción que le indique el sindica to

a quién entrega el dinero así recolectado. El trabajador que desee impedir dichos descuentos deberá solicitarlo por escrito y el patrón no puede acoger tal solicitud sin el previo consentimiento del sindicato. Como puede apreciarse, este caso es diferente a aquél en que el trabajador solicita se le descuenta cuota sindical.

De otra parte, sobre la autonomía sindical el artículo 30. del Convenio 87 dice: " Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal " (36).

En el contenido de este precepto se concreta claramente el ejercicio de la libertad sindical al consagrar el derecho para las organizaciones de trabajadores y de empleadores de redactar como ya lo habíamos dicho sus propios estatutos y demás reglamentos que conforman la legislación del sindicato, el de elegir sus representantes, el de organizar su administra

ción y el más importante formular su programa de acción sin tener que someterse a determinaciones u orientaciones del Estado, como ocurre en aquéllos países en los cuales hay intervención de la administración pública en la constitución y marcha de las organizaciones sindicales.

En el numeral segundo, es terminante, prohíbe a las autoridades públicas toda intervención que tienda a limitar este derecho.

II. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .

La conciencia ética de la humanidad ha internacionalizado lo valioso de la entidad profesional, como expresión de la persona humana y precisamente en la parte XIII del Tratado de Versalles, en cuyo artículo 427 propugna " el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos ", o sea este es el primer acto internacional en el que se proclama solamente la Libertad Sindical.

Posteriormente en la tercera conferencia de la organiza -

ción internacional del Trabajo en Ginebra en 1921 se aprueba una convención en la que los Estados se comprometen a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria y abolir las normas dirigidas a limitar dichos derechos.

De otra parte, el constitucionalismo moderno, las distintas declaraciones sociales, la Doctrina de la Iglesia y textos internacionales han proclamado la libertad Sindical como derecho fundamental del hombre.

1. Declaraciones sociales.

a) Declaración de Filadelfia 1944.

La libertad de expresión y de asociación, son esenciales para el progreso constante. Es deber solicitar la colaboración de los trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

b) Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948.

Los Estados miembros se comprometen a realizar máximos esfuerzos tendentes a aplicar entre otros los siguientes postulados: Los empleadores y trabajadores tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de negociación colectiva y de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su liberdad e independencia.

c) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 1948.

Entre los derechos humanos se reconoce el de asociarse para promover, ejercer y proteger los intereses legítimos de órden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cual - quier órden.

d) Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.- 1948

Reconoce el derecho de sindicación. Las organizaciones tienen el derecho de gozar de personería jurídi-

ca y ser protegidas en el ejercicio de su legítima actividad. No pueden ser disueltas por el poder administrativo. La suspensión o disolución, no puede imponerse sino por procedimiento judicial adecuado.

Las normas estatales procesales no deben coartar la libertad de asociación. Las organizaciones pueden a la vez federarse.

e) Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1948.

Reconoce entre ellos, el de asociarse profesionalmente.

f) Convención Americana sobre Derechos Humanos 1969.

Todo ser humano tiene derecho a la sindicación. Su ejercicio sólo puede estar sujeto a las restricciones legales necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás.

g) Pacto Internacional de Derechos Económicos, So-
ciales y Culturales de las Naciones Unidas.
1974.

Reconoce el derecho de sindicación, así como el obrante en la esfera de las entidades para federarse nacional e internacionalmente.

h) Declaraciones de Querétaro 1974,-

Afirma que la libertad de sindicación negociación y contratación colectiva, de huelga, son elementos constitutivos de la democracia. " los trabajadores sin necesidad de ninguna organización previa, tienen el derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquél de que forme parte.

Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir sus representantes, organizar su administración y sus actividades. Los dirigentes sindicales, sólo podrán ser separados de su trabajo

previa sentencia ejecutoriada.

Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos y libertades.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de sus directivos, por vía administrativa (37) .

Doctrina de la Iglesia.

La Iglesia ha sostenido permanentemente el derecho de sindicación, como una de las expresiones del ser humano e instado a los fieles católicos a participar activamente en la vida sindical, demostrando así dos facetas importantes del sindicalismo: su estructura humana y el deber de afiliación.

- a) Rerum Novarum.- Reconoce la raíz del derecho natural de la sindicación. Afirma que el Estado al sancionar normas al respecto, debe cuidar de no vulnerar el de-

recho natural de sindicación.(38).

- b) Quedragésimo Anno. Incita a que las asociaciones de empleados y trabajadores logren acuerdo razonable para la paz social y la justicia.
- c) Mater et Magistra.- Reconoce la importancia de las asociaciones profesionales y su participación en to dos los niveles, incluso los de decisión económica y política.
- d) Pacem In terraís. Entre los derechos del hombre afirma el de sindicación. (39)

2. Normativa Internacional, su Contenido y Finalidad.

Antes de entrar en el análisis de cada una de las normas contenidas en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT números 87 y 98, haremos la presentación suscitando la finalidad de la OIT de conformidad con el preámbulo de su propia Constitución.

- 1) " El hecho de que la paz universal y permanente solo

puede basarse en la justicia social, fue uno de los móviles capitales para los hombres que elaboraron la Constitución de la O I T como parte integrante del " Tratado de Paz de 1919. En ta les circunstancias, era lógico que aludieran a la paz y armonía universales. Cincuenta años después, el mismo razonamiento va lió a la OIT el " Premio Nobel de la Paz "

2) " La existencia de condiciones de trabajo entrañan... injusticia, miseria, privaciones y la necesidad de mejorarlas. Este motivo está realzado en el preámbulo por una alusión a los " sentimientos de justicia y humanidad". Está reafirmado en un pasaje de la Declaración de Filadelfia, el que afirma " que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades ". El preámbulo de la Constitución también menciona terrenos en que " es urgente mejorar " las condiciones de trabajo. Todos están ahora abarcados por normas internacionales del trabajo.

3) El tenor, a los efectos sociales de la competencia in ternacional, el preámbulo reconoce que " si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, dicha omi-

sión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que desean mejorar la suerte de los trabajadores en sus pro
pios países ". Cuando se examinaba en 1919 el primer Convenio, o sea el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), uno de los argumentos invocados en favor suyo fue que con una regla
mentación internacional sería posible instituir simultáneamente todos los Estados participantes la semana de 48 horas, que los respectivos países tal vez no aceptarán en leyes puramente na
cionales por temor a perjudicar su situación de exportadores. Lo mismo podría decirse de los salarios, por motivos más eviden
tes aún.

Aparte de estas tres razones principales, hay varios factores que imponen la necesidad de fijar normas internacionales y que se pueden resumir de la siguiente manera:

4) " La necesidad de reglamentar situaciones en que inter
viene un elemento internacional, como la movilidad internacional de la mano de obra. El caso de los marinos y los migrantes es un ejemplo patente.

5) " La complejidad técnica de muchas industrias modernas que exige la mancomunidad de la experiencia nacional y la colaboración de los científicos y técnicos a nivel superior pa-

ra elaborar normas eficaces. Es un buen ejemplo el Convenio num. 15 que se refiere ala protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes ".

6) " La utilidad que tiene para muchos países un modelo en que basar su legislación laboral, claro está que con las adaptaciones del caso a sus circunstancias nacionales. Muchos países en vía de desarrollo han llegado a la independencia con pocos elementos en que basarse para estructurar su derecho laboral y en casi todos hay cierta escasez de personal capacitado para dictar leyes ".

7) " El argumento de lo que se podría llamar el " reten de seguridad " cuando un país ratifica un convenio de la OIT, de hecho está firmando un tratado internacional y contrayendo así ciertos compromisos. Por tanto, si el Gobierno toma medidas incompatibles con las disposiciones del Convenio infringe un tratado internacional.

3. Labor de la OIT- Reseña Histórica.

Desde su fundación la OIT se preocupó del problema de la libertad de las organizaciones profesionales. La propia

estructura de la Organización - tripartita, con participación de representantes de los Estados, de los trabajadores y de los empleadores (40) y las funciones que en su Constitución se dan a las organizaciones profesionales, revelan que todo su mecanismo se funda en el principio de la libertad y de la independencia de las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores y que su funcionamiento normal supone el respeto de este principio.

Pese a la presencia de tan importantes normas en la carta funda, podría hacer suponer que el respeto de la Libertad Sindical se daría rápidamente, pero no fué así. No era posible dar cumplimiento al mandato de la Constitución que ordenaba garantizar la Libertad Sindical, sin la existencia de un Convenio formal en tal materia.

Así aparece el primer Convenio el No. 11 y en él se garantizaba a los trabajadores agrícolas los mismos derechos de que disfrutasen en materia de sindicación los de las industrias y los del comercio.

En 1947 nuevamente se examina la cuestión sobre la Libertad Sindical, a solicitud del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, al cual habían sometidos sendas memorias

la Federación Sindical Mundial y la Federación Americana del Trabajo. Ambas conteniendo proposiciones relativas a " las garantías de ejercicio y desarrollo del derecho sindical".

En esa conferencia se adoptó un informe sobre la materia el que fue sometido al Consejo Económico y Social, que le dió su aprobación. También se acordó inscribir en el orden del día de la 31a. Conferencia de 1948, el tema de la Libertad Sindical con el propósito de adoptar un Convenio.

La Tercera Conferencia de trabajo en 1946 de los Estados de América, Miembros de la OIT celebrada en Mejico, adoptó una Resolución sobre Libertad Sindical y otra protección del ejercicio del Derecho Sindical y de las Negociaciones Colectivas. Además acordó que los Estados Americanos deberían asegurar en su Constituciones la Libertad Sindical. (41)

Todos estos antecedentes fueron los que precedieron el dictarse en 1948 el Convenio No. 87 sobre Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación.

Es importante tener en cuenta que los principios incorporados en el Convenio 87 habían recibido la garantía previa de los

órganos competentes de las Naciones Unidas. Ello subraya la importancia que todas las organizaciones internacionales han concedido a la garantía de la Libertad Sindical, cuyo principio fue reiterado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Posteriormente se adoptó el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva en 1949.

4. Convenio Número 87.

Este convenio se limita a definir los principios fundamentales que deben asegurar tanto a los empleadores como a los trabajadores " el libre ejercicio del derecho de sindicación frente a los poderes públicos " y contiene cuatro garantías.

(42)

El artículo 2o. contiene la primera garantía, ya que asegura el derecho de constituir las organizaciones que se estime convenientes, así como el hecho de afiliarse a ellas sin ninguna distinción y sin autorización previa; la segunda garantía contenida en el artículo 3o. se refiere a la autonomía de los sindicatos; la tercera, contenida en el artículo 4o. asegura a las organizaciones profesionales la protección ofrecida

por los procedimientos de la justicia ordinaria; y, la cuarta, contenida en los artículos 5o. y 6o., aplica el contenido de la primera garantía al ámbito colectivo.

Las dos cláusulas de salvaguardia, no menos importantes que aquellas garantías, se contienen en los artículos 7o. y 8o. y se refieren a la posibilidad de conceder personalidad jurídica a los sindicatos, la primera, y al orden público la segunda.

En su artículo 9o. el Convenio deja a criterio de cada legislación nacional la aplicación de sus normas a las fuerzas armadas y a la policía; en el artículo 10 se define el término " organización " con el objeto de obtener una decuada inteligencia del texto; y, en el 11o. se establece un compromiso jurídico para la protección del derecho de sindicación.

5. Convenio número 98.

El Convenio 98 superó la primera etapa en el camino de la reglamentación internacional del derecho materia del estudio. Evidentemente estableció el necesario complemento de las normas de aquél fijando su atención en los atentados prevenientes de otros sectores, su contenido son normas que salvoguardan

a las organizaciones, de unos y otros de los actos de mutua ingerencia .-

Los artículos 1o. y 2o. se refieren a esas salvaguardias; el 3o. ordena la creación de organismos nacionales adecuados encargados de hacer respetar los derechos definidos en los dos primeros artículos. Los artículos 5o. y 6o. respetando los derechos adquiridos, dejan al criterio de la legislación nacional la aplicación de las garantías del Convenio a las fuerza Armados, y de policía y a los funcionarios públicos. El artículo 4o. ordena adoptar las medidas necesarias para el fomento y establecimiento del sistema de negociación colectiva, como solución de los conflictos.

6. Control sobre la Aplicación de los Convenios.-

Los Estados Miembros que han ratificado los Convenios deben anualmente enviar una memoria sobre su cumplimiento a la Oficina Internacional del Trabajo, dichas memorias serán examinada por una comisión de Expertos independientes que señala las divergencias entre las legislaciones y las normas de los Convenios. La Conferencia designa cada año una comisión tripartita

que discute estos problemas con los respectivos Gobiernos.

Los Estados Miembros que no han ratificado los Convenios y que por tanto no tienen obligación de aplicarlos, pueden ser requeridos por el Consejo de Administración de la O.I.T. cuando estos Convenios 11,87 y 98 sean elegidos para ello, para enviar memorias sobre el estado de la Libertad Sindical en sus territorios y sobre los motivos que impiden ratificarlos.

Ambos procedimientos permiten tener una visión clara del estado de la cuestión en el mundo, y pueden dar lugar a pronunciamientos de la Conferencia que significa verdaderas sanciones morales para los Estados Miembros que sean infractores .

B. EL PACTO ANDINO .-

Antes de entrar de lleno al campo tan complejo y dada la importancia que reviste no sólo para Colombia, sino para la América Latina, el tan comentado " ACUERDO DE CARTAGENA ", suscrito en Bogotá, documento éste que se le conoce con el nombre de " PACTO ANDINO " hemos creído de vital importancia hacer

una breve reseña de su génesis, objetivos y mecanismos.

Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, países integrantes , tienen fincadas sus esperanzas en dicho Acuerdo para acelerar al máximo el progreso de sus países como resultado del objetivo propuesto: " UN MERCADO COMUN LATINOAMERICANO"

Algunos países de América Latina, suscribieron el Tratado de Montevideo el 18 de Febrero de 1960, por medio del cual fue creada la " ALALC " (Asociación Latinoamericana de Libre Comercio), y uno de sus objetivos era el de abolir los aranceles internos de los países firmantes, como un avance hacia la futura conformación de un MERCADO COMUN, en el que paulatina - mente se irían eliminando las restricciones tanto al comercio como a los factores de producción; también se adoptarían políticas para coordinar y unificar las políticas económicas y sociales de los aludidos países.

En la práctica el Tratado de Montevideo, no dió los resultados esperados por los países miembros y eran ya evidentes los síntomas de su fracaso como alternativa válida para el desarrollo de las naciones suscriptoras, ya que sólo favorecía a los países más industrializados y no dejaba posibilidad

a aquéllos que no estaban en condiciones de convertirse en verdaderos exportadores de manufacturas o sean los llamados " DE MERCADO INSUFICIENTE " (Colombia Ecuador, Perú, Venezuela y Bolivia). Entonces surgió la idea de hacer un paréntesis en el proceso, mientras los países perjudicados se unen y ensayan la posibilidad de uno más dinámico que les permita participar en forma conjunta en la formación del mercado común continental, y es así como el 26 de Mayo de 1969, en la ciudad de Bogotá los Representantes Plenipotenciarios de los Gobiernos de Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú firmaron el Acuerdo de Integración Subregional. Posteriormente, el 13 de Febrero de 1973, Venezuela se adhirió al Acuerdo. Luégo el 30 de Octubre de 1976, Chile se retira del Pacto Andino.

En la misma fecha, los cinco socios - Bolivia-Colombia- Ecuador- Perú y Venezuela - suscribieron el " Protocolo de Lima ". Posteriormente el 21 de Abril de 1978, suscribieron el protocolo de Arequipa adicional al " Acuerdo de Cartagena".

1. Mecanismos y Objetivos.

Entre sus objetivos, el Acuerdo de Cartagena tiene el

de promover el desarrollo equilibrado y armónico de los países Miembros acelerando su crecimiento, mediante la integración económica, facilitando así su participación en el proceso de integración previsto en el Tratado de Montevideo, y creando con condiciones favorables para la conversión de la ALALC en un Mercado Común, con el objetivo primordial de mejorar el nivel de vida de los habitantes de la subregión (43)

El desarrollo equilibrado y armónico debe conducir a una política de distribución equitativa de los beneficios obtenidos por la integración, y así reducir las diferencias existentes entre los Estados firmantes del " Pacto Andino ".

Los resultados que se obtengan, deberán ser evaluados periódicamente teniendo en cuenta sus efectos sobre la expansión de las exportaciones globales de cada país, el comportamiento de su balanza comercial con la subregión, generación de nuevos empleos, formación de capital etc.

Entre el número de objetivos del Acuerdo de Cartagena sólo haremos alusión al que nos interesa con motivo de nuestro estudio a la Libertad Sindical en los países integrantes del Pacto Andino , " La Armonización de Políticas Económicas y So-

ciales y la Aproximación de las Legislaciones Nacionales en las Materias Pertinentes "

2. Aproximación de las Legislaciones.

El artículo 30. del Acuerdo de Cartagena " dice: " Para alcanzar los objetivos del presente Acuerdo se emplearan, en tre otros, los mecanismos y medidas siguientes:

a) LA ARMONIZACION DE POLITICAS ECONOMICAS Y SOCIALES Y LA APROXIMACION DE LAS LEGISLACIONES NACIONALES EN LAS MATERIAS PERTINENTES ".

El artículo 26 dice: " Los Países Miembros iniciarán inmediatamente un proceso de coordinación de sus planes de desarrollo en sectores específicos y de Armonización de sus Políticas Económicas y Sociales, con la mira de llegar a un régimen de planificación conjunta para el desarrollo integrado del área."

Como se aprecia el Acuerdo de Cartagena, señala como objetivo " la armonización de las políticas económicas y sociales y la aproximación de las legislaciones nacionales en las materia pertinentes "

Como no explica en que consiste la "armonización de políticas " y este término es bastante ambiguo, creemos necesario hacer algunos comentarios breves comenzando por descubrir si dentro de la redacción del artículo en mención está comprendido lo concerniente a los trabajadores.

Lo laboral encuentra plena cabida dentro de lo social, ya que este concepto es mucho más amplio, pues el primero sólo se refiere a los trabajadores, mientras que en lo social lo hace a las personas. Estando de tal suerte, comprendido el aspecto laboral dentro de lo social podemos asimismo ubicar dentro de las legislaciones nacionales que deberán ser aproximadas, de manera de armonizar las políticas económicas y sociales a la legislación del trabajo y a la de la seguridad social.

Tenemos en el Tratado de Roma que en su artículo 117 dice " Los Estados Miembros convienen en la necesidad de promover el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra, permitiendo su igualación en el proceso " Aquí vemos como se hace alusión a la " mano de obra de los trabajadores" en forma concreta, lo que no sucede en el Acuerdo de Cartagena (44)

Por lo anterior, y tal como esbozamos el concepto genérico "de las políticas sociales y económicas " abarca también lo pertinente a los trabajadores, por ende deducimos que dentro de tales armonizaciones se encuentra también las de las condiciones de trabajo.

3. Que es la Armonización Laboral.

Gerard Lyon - Caen comenta: " que lo que se puede decir, es aquello que la armonización no es. No es, ciertamente, la unificación de los derechos ni de las políticas sociales, es otra cosa que la simple aproximación; es tambien otra cosa que la coordinación. De hecho la " armonización de las políticas sociales " - aún cuando ésta es una interpretación que puede ser discutida - " ES LA BUSQUEDA DE UNA CIERTA PARTE, DE UNA CIERTA EQUIVALENCIA DE RESULTADOS EN BENEFICIO DE LOS ASALARIADOS " de los diferentes países, y de otra parte, vistas las cosas desde el punto de vista de las empresas, y no de los asalariados " LA IGUALDAD DE LAS CARGAS POR LAS EMPRESAS " Si uno se coloca del punto de vista de los salarios, de las condiciones de trabajo o de las prestaciones de la seguridad social, se pondrá el acento sobre la equivalencia en el valor de los resulta-

dos obtenidos. Si al contrario se pone el acento sobre las cargas de las empresas, uno se esforzará también por igualar esas cargas. Como se observa, no se trata de hacer idénticas las normas jurídicas.(45).

4. Organos Institucionales del Acuerdo de Cartagena.

El Acuerdo de Cartagena estableció un original esquema institucional con un marcado elemento comunitario que permite el mejor desarrollo del progreso de integración subregional. En este instrumento se contempla dos órganos principales la Comisión y la Junta y dos órganos auxiliares, el Comité Consultivo y el Comité Asesor Económico y Social (CAES)

En la Comisión están representados los intereses nacionales de cada uno de los Países Miembros, en tanto que la Junta es el órgano técnico que actúa en función de los intereses generales de la subregión. Por su parte, el Comité Consultivo lo integran representantes gubernamentales especializados en materias determinadas y el CAES lo forman representantes de los empresarios y trabajadores del " Grupo Andino "

a) La Comisión .- Organó máximo del Acuerdo, la

Comisión está formada por Representantes Plenipotenciarios de los Gobiernos de los cinco Países Miembros.

Son funciones de la Comisión formular la política general del Acuerdo, aprobar las normas indispensables para hacer posible la coordinación de los planes de desarrollo y la armonización de las políticas económicas y velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Acuerdo y las del Tratado de Montevideo. A la Junta que es un órgano técnico, la Comisión imparte instrucciones y aprueba, desaprueba o enmienda sus propuestas, designa o renueva sus miembros y delega en ella sus atribuciones cuando lo estime conveniente.

Anualmente celebra tres período de sesiones ordinarias. Estas deben comenzar el segundo lunes de Marzo, julio y noviembre. Cuando el presidente, a petición de cualquier País Miembro, las convoque, hay reuniones extraordinarias. Dichas sesiones se efectúan en la sede del Acuerdo de Cartagena, en Lima, pudiendo también desarrollarse fuera de ella cuando así lo determine la Comisión o lo soliciten por lo menos tres Países Miembros.

b) La Junta.- Órgano técnico del Acuerdo, la Junta

la integra tres miembros, que deben ser nacionales de cualquier país latinoamericano. Son designados por la Comisión por un período de tres años, pudiendo ser reelegidos. Los Miembros de la Junta "no representan a ningún país, actúan únicamente en función de la Subregión, no solicitarán, ni aceptarán instrucciones de ningún Gobierno, entidad nacional o internacional" y sus Resoluciones deberán ser adoptadas por unanimidad.

Vela por la aplicación del Acuerdo, en el cumplimiento de las Decisiones y mandatos de la Comisión. Formula, asimismo, propuestas a la Comisión destinadas a facilitar o acelerar el cumplimiento del Acuerdo, efectúa estudios y propone las medidas necesarias para la aplicación del tratamiento especial en favor de Olivia y Ecuador. La Junta cuenta con un Director y un Secretario.

Desde su instalación, en enero de 1970 hasta mayo de 1978 la Junta sometió a los Gobiernos de los Países Miembros 96 propuestas y adoptó 119 Resoluciones.

c) Los Organos Auxiliares. Estos tienen función de asesoramiento. Mientras el Comité Consultivo asesora a la Junta y a la Comisión en los problemas específicos que se le consulta el Comité Asesor Económico y Social (CAES) vincula a los sec-

tores de la actividad económica de los Países Miembros.

El Comité Consultivo está formado por representantes de cada uno de los Gobiernos de los Países Miembros, designados conforme al tema a tratar. El CAES lo integran tres representantes del sector empresarial e igual número de delegados del sector laboral, por cada País Miembro del Acuerdo.

d) Los Consejos. Estos formulan recomendaciones para facilitar la armonización y coordinación señaladas; colaboran con la Junta en la elaboración de las propuestas en las materia correspondientes y cooperan en la adecuada aplicación de las Decisiones respectivas. Los Consejos están integrados por Representantes de alto nivel, de las instituciones nacionales encargados de la formulación y ejecución de los planes de desarrollo y de las políticas correspondientes, de cada País Miembro.

CAPITULO I

=====

- (1) Welty, Eberhard. " CATECISMO SOCIAL " Edit. Labor. Barcelona. 1963. 3a. Edic.. pág. 230.
- (2) Alonso Olea, Manuel. " DERECHO DEL TRABAJO " Edit. Universidad de Madrid. 1978. 6a. Edic. pág. 399
- (3) Bayon Chacón, Gaspar y Pérez, Botija. " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO " Edit. Marcial Pons. 1978-1979- Edic. Duocécima. Volm. II. pág. 548
- (4) Centro de Estudios Constitucionales " REVISTA POLITICA Y SOCIAL " No. 121. Edit. CEC. Madrid. 1979. pág. 347.
- (5) Centro de Estudios Constitucionales. " REVISTA POLITICA Y SOCIAL No. 121 Edit. CEC. Madrid. 1979. pág. 351
- (6) Organización Internacional del Trabajo . " CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1966 " Edit. OIT., Ginebra. 1966 pág. 707.
- (7) Organización Internacional del Trabajo. " CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1966 " Edit. OIT., Ginebra 1966 pág. 708
- (8) Alonso García, Manuel " DERECHO DEL TRABAJO " Edit. Ariel. Barcelona. 1960 5a. Edic. pág. 211
- (9) Deveali, Mario L. " CURSO DE DERECHO SINDICAL Y DE LA PREVISION SOCIAL " .Edit. Victor P. de Zavalía. Buenos Aires. 1954. 2a. Edic. actualizada y aumentada. pág. 57
- (10) Cueva, Mario de la. " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO " Edit. Porrúa. México. 1949. 3a. Edic. revisada pág. 404.
- (11) Cueva, Mario de la. " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO " Edit. Porrúa. México. 1949. 3a. Edic. revisada. pág. 411
- (12) Cueva, Mario de la. " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO " Edit. Porrúa. México. 1949. 3a. Edic. revisada. pág. 404
- (13) Giner, Carlos. " ESCUELA DE LO SOCIAL " Bilbao (España) 1962. 3a. Edic. pág. 47
- (14) Gaete Berrios, Alfredo. " TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ". Edit. Jurídica. Chile. 1967. Tom. III. pág. 417.
- (15) Boletín de las Cortes No. 170 " CONSTITUCION ESPAÑOLA " Madrid. 1978. artículo 7o.
- (16) Ministerio del Trabajo. " ESTUDIO INTERNACIONAL " .Edit. Minist. del Trabajo. 1977. Madrid. pág. 57

- (17) P. Sandulli. " LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A L AZIONE SINDICALE DIPARTICIPAZIONE, EN ISLE, INDAGINE SUL SINDICATO" Edit. Giuffrè, Milán. 1970 pág. 203.
- (18) Grandi, Mario. " LA I RAPORT FRA ASSOCIAZIONI SINDICALI DI GRADO DIVERZO " Edit. Università D' Roma. Milano. 1971.. pág. 125.
- (19) J.M. Verdier. " REALITE AUTHENTICITE E REPRESENTATIVITE SYNDICALES ". Edit. Libr. Sociale et Economique. París. 1974. pág. 571.
- (20) Organización Internacional del Trabajo. " CONVENIOS Y RECOMENDACIONES " Edit. OIT. Ginebra. 1966 pág. 1061.
- (21) J.M. Verdier. " REALITE AUTHENTICITE E REPRESENTATIVITE SYNDICALES ". Edit. Libr. Sociale et Economique. París. 1974 pág. 574.
- (22) J.M. Verdier. " REALITE AUTHENTICITE E REPRESENTATIVITE SYNDICALES " Edit. Libr. Sociale et Economique. París. 1974. pág. 582.
- (23) Spyropoulos, George. " LA LIBERTE SYNDICAL " Edit. Librairie Generale De Droit. París. pág. 282.
- (24) Organización Internacional del Trabajo " La Libertad-SINDICAL " .Edit. OIT. Ginebra. 1976. 2a. Edic. pág. 15
- (25) Organización Internacional del Trabajo. " RECOPIACION DE DECISIONES DEL COMITE DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION ". Edit. OIT. Ginebra. 1976. pá. 15.
- (26) G.F., Mancini. " LIBERTA SINDICALE E CONTRATTO COLLETTIVO". Revista trimestrale di Diritto e Procedura Civile, 1963. núm.2. pág. 570.
- (27) G. Giugni. " IL SINDACATO RAPPRESENTATIVO NELLO STATUTO DEI LAVORATORI". En revista Giuridica del Lavoro-Julio Agosto, 1973. pág. 307.
- (28) G.M. Gamerlynck. " DERECHO DEL TRABAJO " Edit. Aguilar. Madrid. 1974. pág. 399.
- (29) Organización Internacional del Trabajo. " LA LIBERTAD SINDICAL ,RECOPIACION DE DECISIONES DEL COMITE DE LIBERTAD SINDICAL" Edit. OIT. Ginebra. 1976. pág. 19
- (30) J.M., Verdier. " LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PROYECTO CONSTITUCIONAL ". Edit. Inst. de Estudios Políticos. 1978. pág. 64.
- (31) Gaete B., Alfredo " TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO I

- SEGURIDAD SOCIAL ". Edit. Jurídica. Chile. 1967. pág. 22.
- (32) Cueva, Mario de la. " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO " Edit. Porrúa. México. 1949. 3a. Edic. Revisada. Pág. 415.
- (33) Boletín Oficial de las Cortes " NUMERO 170 " Edit. Rivadeneyra. Madrid. 1978.
- (34) Pérez R., Eugenio. " DERECHO DEL TRABAJO " Edit. Aguilar. Madrid. 1957. 4a. Edic. pág. 263.
- (35) Silva B., Alejandro. " TRATADO DE DERECHO CONSTITUCIONAL ". Edit. Jurídica. Chile. 1963. 3a. edic. pág. 127
- (36) Organización Internacional del Trabajo. " CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1966". Edit. OIT. Ginebra. 1966. pág. 708.
- (37) De Statu opificum certatur in praesens: qua certatuo, ratione dirimatur an secus plurimum interest reipublicae in utranque parte... pág. 669.
- (38) León XIII. " RERUM NOVARUM ". AAS. 1890-1891. pág. 660
- (39) Pío XI. " ENCICLICA QUEADRAGESIMO ANNO " 1931.
- (40) Organización Internacional del Trabajo. " CONSTITUCION OIT ". Edit. OIT. Ginebra. 1944.
- (41) Oyarzun M., José " EL CONCEPTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS CONVENIOS DE LA OIT." Edit. Univers. Chile 1959 pág. 113.
- (42) Organización Internacional del Trabajo . " CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1966 " Edit. OIT. Gienbra 1966. pág. 707.
- (43) Boletín Acuerdo de Cartagena " PACTO ANDINO ". Perú. 10 y sig.
- (44) Unión de Trabajadores de Colombia. " GLOSAS AL INFORME DE LA OIT. Edit. UTC. Bogotá. 1970. pág. 12.
- (45) Aparicio Valdez, Luis. " POLITICA LABORAL EN EL GRUPO ANDINO " Edit. Universidad del Pacífico. Lima. 1972. pág. 34.

CAPITULO = II

EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

A. Historia

Durante los primeros siglos de nuestra historia, no puede hablarse de sindicalismo, a semejanza del resto del mundo, pues el movimiento obrero no puede producirse sino a partir de determinadas circunstancias, económicas, sociales y políticas que no se dieron en la antigüedad ni en la edad media.

Durante la época colonial, sólo se conoció una escasa y poco importante organización como las asociaciones profesionales que tuvieron un modesto desarrollo por un doble orden de motivos: Primero por ser muy reducida la actividad industrial frente a la actividad fundamental como era la ganadería; segundo por que las actividades artesanas eran reservadas a los negros. En el año de 1542 Carlos V. logra implantar para la América la Corporación de la Mesta, y es precisamente en México en donde tuvo algún desarrollo, reuniendo a los propietarios de las estancias y se intenta crear los gremios. Y es así que el Virrey Juan José de Vértiz mediante un bando del 31 de ju-

lio de 1780 ordena que en el lapso de treinta días de su publicación se " constituyan en gremios " ante el escribano de Gobierno, aquéllos que actúan en determinados oficios.

Colombia sólo inicia su transformación de país colonial en país capitalista sólo a la mitad del siglo pasado. Y como dice Nieto arteta " hacia 1850 eran ya tan vigorosos los grupos sociales deseosos de extinguir y destruir la economía colonial, que esa prepotencia obligó al gobierno a inclinarse ante sus exigencias (1)

Esta época se inicia con la fundación de la Sociedad de Artesanos de Bogotá, que posteriormente se denominó Sociedad Democrática, y es el primer antecedente importante en la organización de los futuros sindicatos de trabajadores. Sus orígenes arrancan a partir de 1847 y su gran impulsor y director fue Ambrosio López.

Su carácter originario fué el de la defensa de los intereses económicos y gremiales, de los asociados que trataban de defender el precio de las manufacturas que producian, frente a la nueva política del Gobierno de TOMAS CIPRIANO DE MOSQUERA; polí
tica que se inspiraba en el sistema liberal; iniciaba el cambio

de tradicionalismo colonial con nuevas medidas en el campo económico y que en el caso concreto de los artesanos, con la rebaja de los derechos de aduana ponían a competir ventajosamente a las manufacturas extranjeras con la nacional causándoles innegables perjuicios.

La Sociedad de Artesanos se vinculó a la política partidista del momento y apoyó primero al candidato y luego al gobernante JOSE HILARIO LOPEZ, éste por su parte, hizo proliferar otras Sociedades Democráticas en diversas partes del país y logro un considerable apoyo de las mismas.

Sólo a fines del siglo XIX y comienzos del XX, se comienza a gestar lo que sería el movimiento obrero entre nosotros bajo la forma de tres sociedades de Socorros Mutuos, organizadas en Bucaramanga, Manizales, y Girardot y que culminan con el reconocimiento oficial a un " Sindicato " en el año de 1909 y toma el nombre de Sociedad de Artesanos de Sonson, formada por sastres y zapateros.

Después de la guerra de 1914, se llevaron a cabo las primeras huelgas de nuestra historia, políticos e intelectuales iniciaron un debate, y en él se discutía, de si el sindicalis-

mo podía contribuir al progreso económico, o si por el contrario la organización obrera hacía más difícil tal progreso.(2)

En nuestra opinión, el período sindical colombiano se puede dividir en cuatro etapas:

1. Iniciación del Sindicalismo

Las primeras huelgas fueron las portuarias en el litoral del Caribe, y el 3 de enero de 1918 declaran el cese de actividades los trabajadores de Barranquilla, con algunas actitudes violentas tales como el levantamiento de los rieles del ferrocarril, impidiendo así el suministro de agua a Puerto Colombia donde se encontraba ubicado el muelle marítimo en ese entonces.

Se producen manifestaciones públicas que turban la paz de la ciudad, llevando al ejercito a disparar por encima de los huelguistas para disolverlos. A pesar de estos incidentes, la huelga termina con éxito, al lograrse un cincuenta por ciento de aumento salarial.

El 8 de enero del mismo año, se repite otro conflicto laboral con los trabajadores del Puerto de Cartagena, caracterizándose por una mayor violencia, con motines y saqueos, que lle-

van al Gobierno por turbación del orden público a una nueva intervención de la fuerza pública.

El proceso finaliza en Santa Marta, con la huelga de los trabajadores del ferrocarril, secundados por los portuarios. También se presentan desordenes, con destrucción parcial de las líneas telegráficas entre Santa Marta y Ciénaga. La huelga dura cuatro días y obtienen los trabajadores aumentos salariales del veinticinco por ciento.

Vale la pena recordar, que en este mismo año se presentó el primer pliego de peticiones por parte de los trabajadores de las bananeras " Compañía Norteamericana " LA UNITED FRUIT COMPANY, que dominaba toda la región. Dicho pliego ni siquiera alcanzó a tramitarse por la absoluta negativa empresarial, la ausencia de legislación y la falta de intervención del Gobierno Nacional. Las peticiones de los trabajadores bananeros en 1918 eran esencialmente las mismas que harían en 1.928 y que causaron el episodio más sangriento de la historia sindical del país. Imútil decir que en 1918 la compañía no resolvió nada, pues el capitalismo americano no estaba acostumbrado a compartir sus utilidades con la clase obrera antes del nuevo Trato de Roosevelt, y menos aún en las repúblicas bananeras.

1. 2. Creación del Movimiento Sindical Socialista.

El anarcosindicalismo en Colombia no tuvo fuerza por la falta de corrientes migratorias europea al país, a diferencia de lo que sucedió en la Argentina, Chile y Brasil, en donde Italiano y españoles introdujeron dicha ideología en la organización obrera; en nuestro país el desarrollo del sindicalismo es autóctono.

En 1918 es un año en que continuamente se organizan sindicatos y al final del año se funda la Confederación de Acción Social en Bogotá, en donde sus estatutos se ven claramente compatibles con la ideología conservadora del presidente. Dicha confederación propone en el discurso pronunciado por Eduardo Carvajal presidente de la Confederación de Acción Social lo siguiente:

- a) la creación de una confederación obrera y profesional
- b) organización de los profesionales en sindicatos
- c) Obtener representación política de los obreros en Concejos Municipales, Asambleas Departamentales, y el Congreso.
- d) Prohibición a los candidatos elegidos por el movimiento de intervenir en política partidista.

El Director de la Confederación de Acción Social, Eduardo-

Carvajal, se interesó por el proletariado, tenía la mentalidad u las ideas románticas y liberales propias de ese tipo de reformadores. Un ejemplo de ello es el hecho de que en el discurso del 12 de enero hablaba del " sabio y dulce evangelio " y de que el evangelio y la Revolución Francesa, nos dejaron como mandato de honor , de conciencia de caridad y necesidad...el cumplimiento de sus códigos sacrosantos (3) Y como ejemplo final dió de políticos interesados en las mismas cuestiones y enfatizando el recién fundado Partido Demócrata, al presidente Wilson y al Conde de Romanones, presidente del Consejo de Ministros del Gobierno español.

Así tenemos que el nuevo movimiento fomentó la organización obrera; y el sindicato Central Obrero, afiliado al movimiento, convocó un congreso obrero, al cual concurrieron más de 500 trabajadores. En dicha época se contaban con veinte sindicatos. (4)

Muchos de los presidentes de las diferentes organizaciones sindicales como Benigno Hernández del Sindicato obrero, José D. Celis de la Sociedad de Mutuo Auxilio plantearon el rechazo a las políticas tradicionales del liberalismo y conservatis-
mo y en el discurso pronunciado en el Congreso obrero de 1919 planteó claramente el rechazo de las ideologías políticas tra-

dicionales (5) y dijo:

" El socialismo científico, sinónimo del verdadero cristianismo, proclama la paz, la igualdad ante la ley y ante los mandatarios sin distinción de clase ni sexos.....He aquí compañeros, estampadas las doctrinas que debe seguir el obrerismo civilizado...Llegada la hora de elegir los miembros que han de formar la confederación obrera debemos poner nuestros ojos en aquéllos obreros verdaderamente socialistas; en aquéllos que deseen la expansión y el triunfo del socialismo. A esta nueva Sociedad, digámoslo así, no daremos entrada ni abrigo a ningún partidario ni agente de otras ideas políticas que no sean las nuestras. Trataremos de salvar al obrerismo de los políticos de profesión ".

De lo anterior, vemos como el movimiento desde los primeros días se independiza de los partidos tradicionales y se identificó con los principios tradicionales del socialismo, pero infortunadamente no tenía comunicación con movimientos internacionales y por consiguiente no tenían un concepto claro de la ideología que adoptaron.

La plataforma socialista que salió del Congreso Obrero que

se reunió en Bogotá abogaba por un tipo de socialismo autónomo.

" Dada las diversas tendencias del socialismo, cada país necesita de su socialismo especial de acuerdo con el estado intelectual del pueblo, el desarrollo de la industria etc... La nueva agrupación política se llamará ^ Partido Socialista ^ pero, como queda dicho, especial para nuestro pueblo, es decir: Cristiano. Que a nuestro modo de ver y que por estudio que de ello tenemos, es la lucha en defensa y por la elevación del pueblo trabajador que, guiado por la ciencia, tiende a realizar una libre e inteligente sociedad humana basada sobre la propiedad colectiva de los medios de producción"(6).

1.3. Ideología Socialista y la Estrategia Sindical.

Igual que sucedió en otros países del mundo, las primeras organizaciones obreras capaces de llevar a cabo huelgas efectivas y obtener los objetivos propuestos como mejorar las condiciones de trabajo, fueron aquéllos trabajadores calificados, tenemos como ejemplo los trabajadores del transporte, el sector de la economía donde se adoptó más rápidamente la tecnología moderna y ésta creó la mayor demanda de mano de obra cali-

ficada. El movimiento obrero fue dominado, por lo tanto, hasta 1945, por los sindicatos ferroviarios y los dindicatos del río.

Pero infortunadamente dicho movimiento obrero colombiano dilapidó sus energías en agitación política ganándose la hostilidad de las autoridades. Un vivo ejemplo fue el sindicato obrero del ferrocarril de La Dorada. Cuando éste se reunió por primera vez le mando una comunicación al directorio socialista declarando que sus ideales eran los mismos que los del partido y comunicando su adhesión al credo socialista.

La opinión pública no tardó en condenar el paro. Y el Espectador que aunque era simpatizante con el grupo sindical público:

" La huelga del Ferrocarril de La Dorada es acaso uno de los primeros ejemplos que se dan en Colombia de una huelga antipática... Piden demasiado... Que el Gobierno tome providencias para que el público no se perjudique " (7)

1.4. El Liberalismo busca apoyo en la Clase Obrera

En la historia, el liberalismo siempre ha dependido del voto urbano, y como consecuencia del apoyo de la clase obrera. Pe-

ro su mayor problema ha sido reconciliar la ideología burguesa urbana y rural que lo apoya y maneja con los anhelos del proletariado urbano.

Que se recuerde en Colombia, la importancia de un tercer partido, no dependía de la fuerza que éste lograra, sino de su influencia sobre los dos partidos mayoritarios. Cuando el partido liberal en Colombia se vio ante el peligro de perder parte de su electorado urbano por la creciente popularidad del socialismo entre los obreros, pronto decide reformar su ideología. Los liberales tenían razón en considerar que el socialismo debilitaba electoralmente al partido especialmente en las ciudades. Y el Espectador en su editorial plantea en forma clara el problema, en el cual se discutía el entendimiento entre los socialista y los republicanos de Girardot (8).

" Es necesario que los socialistas se sirvan comprender que siendo el conservatismo por ahora el obstáculo único para iniciar las reformas sociales, solamente ayudando a vencerlo, mediante una eficaz labor del liberalismo unificado, se trabaja en realidad por los intereses del pueblo ".

Nuevamente el Espectador en otro editorial de Mayo 2 del

mismo año publica:

" El pueblo debe caminar hacia su organización autonómica, pero gradualmente, con habilidad y con prudencia. Hoy por hoy, su actitud más racional y por lo mismo más fecunda, sería de un apoyo fuerte y entusiasta, cálido y eficaz a la nueva política del liberalismo.¿ por qué ?Es muy claro: porque es el único partido suficientemente numeroso y esforzado para conseguir las reformas que son necesarias... En la capital la palabra artesano siempre ha equivalido a liberarl..."

Aparentemente la ideología liberal no era lo suficientemente progresista, y cuando se efectúan las elecciones para los Concejos Municipales en el mes de octubre de 1921, los socialistas vuelven y votan por las listas independientes. Claro que los liberales obtuvieron la mayoría en las principales ciudades del país con excepción de tres como Medellín, Ibagué y Manizales, los votos urbanos que obtuvo el socialismo fueron suficiente causa para que el partido liberal de inmediato efectuara un cambio radical en su ideología.

" En su convención el liberalismo adoptó las ideas socialistas moderadas y viables...En virtud de este acto...las mo-

destas reformas de carácter social a que ha venido aspirando el anhelo de nuestras agrupaciones socialistas honradas, quedan bajo la paternidad más eficiente y menos desequilibrada del liberalismo, del viejo liberalismo, individualista de antaño, orientado hoy hacia un rumbo contrario... En fuerza de esa actitud nueva, completamente nueva, lógicamente alejada del individualismo ineficaz, las fuerzas liberales se verán engrosadas por una parte, y por otra forzadas a iniciar, a sostener y a realizar, en cuanto sea posible, las reformas por las cuales han venido luchando los pequeños entusiastas grupos socialistas del país ..." (9).

El liberalismo adopta algunas de las ideas de los socialistas, pero no solamente como táctica electoral, sino que la nueva generación de intelectuales liberales creen firmemente en las ideas socialistas y muchos llegan a ocupar posiciones directivas dentro del partido como caso típico es el joven estudiante de derecho JORGE ELIECER GAITAN que antes de presentar su tesis de grado en el año de 1924 ya era activo en la política liberal (10) Y este joven intrepido presenta a la Asamblea Departamental de Cundinamarca una proposición que fue aprobada pidiendo que:

" ... encamínasen de preferencia, sus actividades parla-

mentarias a la labor eficiente, atrevida y vigorosa por los problemas sociales; no a base de simples reformas adjetivas y procedimentales, sino en la concreción de normas tendientes a otorgar una equivalencia de resultados bajo la forma cooperativa así en la produccción como en el reparto y el consumo, a las distintas clases sociales. (11).

Otro estudiante Gabriel Turbay, atraído por las ideas socialistas también entró a la política liberal de aquélla época. Por la trayectoria de ambos líderes Gaitán y Turbay es fácil imaginarse que las ideas socialista de los intãectuales liberales de la época no debían de ser ni ortodoxas ni profundas. Un ejemplo de ello es el hecho de que Turbay asistía en 1923 a reuniones de un grupo de estudiantes marxistas dirigido por SILVESTRE SAVITSKI ruso que había llegado a Bogotá como obrero de una lavandería y antes de su deportación hizo proselitimo: a favor de los principios de la Revolución Rusa.

Así Jorge Eliécer Gaitán, viendo que no tenía ningún futuro ni al grupo ortodoxo de Savitski ni al anarquizado partido socialista; en la tesis de grado en 1924 declaró inequívocamente no pertenecer a ningún partido socialista (12).

Como las ideas socialistas de estos años se volvieron parte de la ortodoxia liberal, los grupos socialistas comenzaron a perder terreno en 1922 y fueron absorbidos por el liberalismo y el comunismo.

El sindicalismo hasta este momento bajo la influencia de varios grupos socialistas, pasó a ser dominado por los grupos comunistas, pero vale recordar de todos modos que el socialismo ya había jugado algún papel histórico que fué el fundar las primeras organizaciones obreras y haber forzado la modernización del partido liberal.

1.5. El Ascenso del Comunismo

Entre los intelectuales y políticos radicales se contaban jóvenes colombianos que había ido a estudiar a la Unión Soviética donde se convirtieron en partidarios de la revolución y el movimiento comunista conquista cierta fuerza. Desde 1924 dichos intelectuales tratan de influir en el movimiento obrero y tuvieron estrechas relaciones con Angel María Cano líder obrero comunista de Girardot.

Luis Tejada famoso escritor comunista de aquélla época de-

cide convocar un congreso Obrero y desde las página editoriales del Espectador comenta:

"... echar las bases de una organización gremial estable, completa y poderosa; iniciar la lucha enérgica por la consecución de ciertas garantías política de que no gozan todavía entre nosotros los obreros organizados; la consecución, por ejemplo de una ley electoral lo suficientemente amplia y elástica, que acoja y registre la representación de los obreros, como entidad independiente, desvinculada absolutamente de los partidos. Porque es necesario que los obreros lleven a las corporaciones legislativas sus candidatos genuinos; ya se ha comprobado que no es posible obtener una legislación obrera adecuada por medio de representantes indirectos... porque desconocen a fondo los problemas proletarios, o porque, conociéndolos no les conviene resolverlos, por perjuicios y por intereses de clase "

(13).

Vemos como el congreso obrero era concebido más bien como la base para un partido político que como una reunión corporativa de líderes sindicales.

Como recordamos, el Sindicato Central Obrero del que provino el partido socialista en 1919, vuelve en 1924 a invitar a

varias organizaciones obreras a un nuevo congreso, y se inaugura el 10. de Mayo con delegados de todas las organizaciones del país y logra la presencia del presidente de la República y sus ministros. El Comité de credenciales estaba controlado por el Sindicato Central Obrero, pero a pesar de ello, el Congreso se divide en cuatro grupos:

Sindicalistas interesados sólo en reivindicaciones económicas,

Socialistas,

Comunistas,

Anarcosindicalistas.

La división entre los socialistas y los sindicalistas orientados económicamente fue grande y permanente, y se comienza a reunir un Congreso Socialista en forma paralela al Congreso obrero. El congreso socialista también se divide, pero se distingue del congreso obrero ya que sus reuniones son dominadas por jóvenes intelectuales de izquierda; en el congreso obrero la intervención de intelectuales es rechazada y solo se admite la intervención de miembros del proletariado.

Mientras el congreso obrero se reunía de día, los socialistas agitaron su división de noche. En el último grupo se hizo evidente que los intelectuales renegarian del viejo Partido So-

cialista y se declaran como primer Congreso Comunista de Colombia y adoptaron 21 condiciones que la International Comunista señalaba como obligaciones mínimas para aquellos partidos que desearan afiliarse a la organización.

El conflicto se hizo evidente por la ruptura del viejo partido, e intelectuales como José Mar y Gabriel Turbay dominaron las deliberaciones .

Un discurso de José Mar nos da una clara idea del conflicto (14).

" Vamos a la conquista del poder por la fuerza, por la violencia del derecho... El delegado que me antecedió en el uso de la palabra manifestó que los socialistas de ayer no se atiboraron de teorías europeas; efectivamente; esos socialistas fueron buenas y cándidas personas que no supieron comprender las teorías europeas ".

Tanto socialistas como los Comunistas no fueron capaces de ponerse de acuerdo y una semana después tiene que disolverse el cogreso. Igualmente el congreso obrero clausuró sus reu-

niones sin haber logrado nada positivo y duradero. Desde entonces el movimiento obrero colombiano estuvo por tres décadas bajo el control de los comunistas, y las tres grandes huelgas de los años 20 fueron dirigidas por el comunista Raúl Eduardo Mahecha, vicepresidente del Congreso Socialista de 1924.

1.6. Prosperidad Económica.

Los Estados Unidos en el año de 1923 le entregó al Gobierno colombiano 25 millones de dólares como indemnización por la intervención estadinense en la separación de Panamá. De otro lado Colombia empieza a obtener provecho de la prosperidad mundial, y obtiene préstamos de Norteamérica y Europa y así por concepto de créditos le entran al país más de 200 millones de dólares (15) . Las inversiones extranjeras especialmente de norteamericanos asciende de 30 a 280 millones de dólares en el lapso de 9 años o sea de 1920 a 1929.

Igualmente, en forma paralela al influjo de capitales aumenta la demanda mundial de productos de manufactura nacional, y los productos colombianos respondieron triplicando las exportaciones.

Pero este repentino impulso de la actividad económica y el

influjo de capital extranjero pronto comenzó a crear serios problemas a la economía nacional y de inmediato se produce una elevación de los precios y afecta especialmente a las clases asalariadas, llegando los precios de algunos productos aumentar hasta en un 90 por ciento en Bogotá (16).

1.7. Nivel de Empleo y Organización Obrera

Es importante para el estudio del desarrollo del sindicalismo en el país, determinar la situación del empleo, dado que la posibilidad de organizar trabajadores en sindicatos incide en gran parte de que exista, en un momento dado un mercado de trabajo con escasez de mano de obra. Pero infortunadamente sólo hasta 1962 se elaboran estadísticas de desempleo, anteriormente no se hizo nada al respecto y por ello toca determinar tal situación por medios indirectos como es el hecho de acudir a los relatos literarios, periodísticos y en algunos casos por cálculos oficiales de desempleo, y en junio de 1930 el número de obreros desempleados ascendía a 1.699. (17)

Cuando el gobierno estaba iniciando su censo de desempleados y se empieza a confirmar el hecho de que las oportunidades de empleo estaban aumentando en algunos sectores del país

una nueva ola de huelgas se desató en el país. En primer lugar estalla la huelga de los trabajadores del tranvía de Bogotá y siguen los conflictos obreros en una fábrica de fósforos , en la Empresa de Teléfonos de Bogotá en una industria textil y en las minas del Valle. Simultáneamente a estas huelgas empiezan a nacer nuevas organizaciones sindicales y se reviven viejos sindicatos (18).

En los primeros años del desarrollo del movimiento obrero colombiano existió una correlación positiva entre el crecimiento sindical y la prosperidad económica. Es más, la huelgas sindicales estuvieron relacionadas con aumentos en el costo de la vida.

Los salarios de los obreros no calificados de la construcción, empleados por el Ministerio de Obras Públicas, refleja los cambios en la situación de empleo. Los salarios mejoran en 1918 y 1919 y a fines del auge de la post-guerra en 1920, aumentaron en un 14 por ciento. Pero a la vez el desempleo empieza a crecer y los salarios permanecen estables en 1921 y cayeron sustancialmente en 1922. En 1923, el desempleo seguía alto y por lo tanto los salarios se estancaron a un nivel 20% inferior al de 1921. En 1925 se ve una prosperidad y los salarios

comenzaron a subir de nuevo y su ascenso es continuo hasta la crisis de 1929.

Cabe anotar, es el hecho de que los salarios reales crecieron más cuando los precios cayeron más. Este fue el caso de 1931 y 1932. Factores cíclicos, por lo tanto, tuvieron un efecto mucho más importante sobre los salarios reales que las huelgas o la creciente organización obrera, ya que no puede sostenerse que los sindicatos mantuvieron elevados los salarios durante la depresión, época en la cual los sindicatos generalmente desaparecían.

Aunque no tuvieran efecto durante la depresión, es posible que a este nivel inicial del desarrollo económico los sindicatos impidieran la caída de los salarios reales durante los períodos de inflación en algunos sectores de la economía.

2. Consolidación del Sindicalismo.

El movimiento obrero colombiano no podía prosperar frente al antagonismo oficial. En razón del bajo nivel de calificación de la casi totalidad de los trabajadores colombianos y del bajo nivel tecnológico del sector no-agrícola de la economía. El mo-

vimiento obrero solamente podría volverse poderoso con el desarrollo de sindicatos industriales y estos sólo podían surgir al amparo de la protección estatal.

Podían haber tenido gran poder de negociación los trabajadores calificados, a pesar del antagonismo del gobierno y de la legislación laboral hostil, pero dado que había muy pocos trabajadores en esta situación que la organización obrera siguió siendo un fenómeno aislado y de poca valía.

Las huelgas de los veintes sólo habían sido explosiones es pontánneas de descontento, y no habían dejado detras de ellas ninguna organización obrera permanente. El Estado o los patronos habían destruído dichas organizaciones, aunque a veces resultaba difícil tal destrucción y tenía algún costo en vidas humanas.

El partido liberal que gana la elección en 1930 con el nombramiento como presidente de la República de Olaya Herrera gracias al decidido apoyo obrero.

En 1931, la Ley 83 del 23 de junio reglamenta el funcionamiento de los sindicatos, con lo cual se complementa todo el movimiento sindical, al aceptarse especialmente el derecho a asou

ciarse con fines profesionales. Además la ley 83 establecía multas contra cualquier persona u organización que amenazara el derecho de asociación impidiendo a cualquier persona la afiliación o la pertenencia a un sindicato. Pero a su vez les prohíbe a los sindicatos la adopción de medidas que fueran contra la Constitución. Establece multas para aquellos sindicatos que declararan huelgas violando determinaciones legales vigentes y dió poderes al gobierno para declarar la disolución del sindicato que persistiera en una acción ilegal de facto. En su artículo 33 dicha ley habla de ilegal cualquier participación de los sindicatos en política y autorizó a la Oficina de Trabajo para que disolviera toda organización que no acatara esta prohibición.

En los años siguientes a la administración Olaya se aprueban una serie de leyes en defensa de los asalariados y tal legislación contiene la obligación de dar vacaciones pagadas a sus trabajadores, fijaba la responsabilidad del propietario de una empresa en materia de prestaciones sociales con lo que se eliminaba la posibilidad de evadir la ley por el sistema de subcontratos, y establecía el día de trabajo de ocho horas (19). En su artículo 12 dicha Ley 83 establecía multas de 20 a 200 pesos por persecución sindical, como se aprecia aquí la protección legal no era muy grande ya que cualquier compañía pagaba

gustosamente para destruir cualquier sindicato.

Durante la presidencia de Alfonso López Pumarejo (1934-1938) fue bastante escasa la legislación laboral, pero, el Gobierno propicia la formación de sindicatos incluso en los servicios públicos y presionó en forma constante a los patronos para que llegasen a acuerdos definitivos en los conflictos con los trabajadores. En esta forma el apoyo oficial directo e indirecto al sindicalismo hizo posible el desarrollo del sistema de las negociaciones colectivas.

El poder liberal tuvo en muchas ocasiones la iniciativa para la creación de sindicatos y tenemos un vivo ejemplo el sindicato de la fábrica de Vidrio " Fenicia " de Bogotá, creado en 1933 en las propias oficinas del Ministerio del Trabajo. El inspector del trabajo por ese entonces Francisco Posada Zárate reunió a un grupo de trabajadores y los persuadió de que formaran un sindicato bajo la protección de la Ley 83 de 1931. Así se eligieron los dirigentes y se aprobaron los estatutos.

Cabe anotar, que la figura más importante del partido liberal de aquellas épocas fue López Pumarejo, gran admirador de Franklin D. Roosevelt, quería canalizar las energías nacionales ha-

cia la industrialización y el crecimiento económico, pero estaba comprometido a dar a las clases más bajas de la sociedad una parte cada vez mayor de los beneficios de ese crecimiento económico.

Con este propósito se rodea de un grupo de intelectuales jóvenes entre ellos Alberto Lleras C, Plinio Mendoza Neira, Antonio Rocha, Dario Echandía para así dominar la política colombiana durante los próximos 30 años. Como presidente, transforma la sociedad colombiana con tres medidas : " La reforma Tributaria", " La Reforma Agraria ", y la "Democratización de la Educación." (20).

En el año de 1936 la mayor parte de los sectores del movimiento obrero estaban con López. Los sindicalistas pragmáticos lo estaban porque él le ofrecía al obrerismo el apoyo oficial; los comunistas porque el movimiento internacional había entrado en una época de colaboración con la izquierda democrática; y las masas empobrecidas por que les ofrecía la ocasión de superarse por medio de la educación oficial libre y la igualdad económica por medio de la tributación y de la reforma agraria, con la Ley 200 de 1936.

En este período, se creó la primera gran central obrera, ba_

jo el nombre de CONFEDERACION SINDICAL DE COLOMBIA en Agosto de 1935 luego denominada CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA " C.T.C. (1937), cuyos congresos fueron de gran trascendencia y su papel es el fortalecimiento del sindicalismo.

La primera convención colectiva de trabajo celebrada en Colombia data del 17 de julio de 1937, entre las empresas de navegación fluvial del río Magdalena y sus afluentes y la Federación Nacional de transporte Marítimo, Fluvial, portuario y Aéreo.FEDENAL.

Los Navieros hicieron el primer "lock out" a partir del 8 de Diciembre de 1937. La unión de navieros aparece como especie de primer sindicato patronal.

Bajo la presidencia de EDUARDO SANTOS, el sindicalismo perdió mucho de su impulso y sufrió un relativo opacamiento. Como es natural el doctor Santos no fué especialmente amistoso hacia un movimiento que se le había opuesto políticamente. Reconoció explícitamente el derecho de asociación, pero nunca aceptó las tácticas políticas del movimiento sindical.

" Pero la ley referente a los sindicatos ha querido que ellos no intervengan en la política de los partidos... Yo he vis

to con inquietud varias veces expresada públicamente, el hecho de que la confederación sindical de Colombia aparezca presidida y dirigida por elementos que son en su mayoría enemigos del liberalismo. Yo no considero que sea indiferente para los intereses del liberalismo, no que sea inocente para los fines que debe perseguir la organización sindical el que a la cabeza de ella figuren todos, absolutamente todos, los jefes del socialismo y del comunismo de Colombia; los políticos que sostienen programas y banderas contrarias al partido liberal, y que sin pertenecer propiamente a las clases obreras, sí asumen la dirección de los sindicatos con fines que sería preciso estar ciego para no advertir " (21).

Durante la presidencia de Santos se aprecia claramente la tensa relación con los sindicatos, y el resultado lo vemos con la notoria disminución radical en el número de sindicatos nuevos que obtuvieron personería jurídica. Contrasta dicha disminución con el crecimiento del movimiento obrero durante la administración de López Pumarejo que precedieron y siguieron al período presidencial de Eduardo Santos. (22).

De otra parte, en esta administración de Santos se notó la ausencia de nueva legislación laboral. Obviamente Santos no ne-

nesitaba del apoyo obrero, ya que seguía una política del liberalismo moderado y su gobierno contaba con el apoyo de los grupos de presión tradicionales. Era tan evidente la decadencia el movimiento obrero, que en 1939 los editores de Acción Liberal publican un artículo llamado " El Fantasma Sindical" y decían:

"Indudablemente el eclipse del sindicalismo en Colombia, su inercia en la vida industrial y política, su ausencia de los puestos de representación en cámaras y asambleas obedece a una realidad indudable hoy. No existe sino un fantasma de sindicalismo... según reciente estadística oficial, no responden a lista sino 167 sindicatos en todo el país. Y aquellos 167 creo, por conocimiento directo que no lo sean de verdad sino 17, distribuídos entre unas pocas grandes empresas y en el ramo del transporte". (23).

Se ve la división entre la izquierda y los liberales moderados que apoyaron a Santos y ésto conlleva la división en la Confederación Sindical de Colombia que afectará los próximos congresos a realizar. Ni la mayoría liberal de la CTC ni el Gobierno estaban dispuestos a permitir que los comunistas lograsen reunir un congreso en el podrían hablar contra el gobierno y su política internacional pronorteamericana en nombre de más

84.000 trabajadores organizados. Por lo anterior, 13 miembros del Comité Ejecutivo votaron en favor de una proposición aplazando el IV Congreso Sindical (24).

La C.T.C. durante su trayectoria tiene épocas muy difíciles pero en diciembre de 1941 logra nuevamente la unidad y forma un nuevo comité Confederal Liberal- Comunista de 33 miembros. Durante el segundo gobierno de López Pumarejo el movimiento sindical colombiano vuelve a tomar auge bajo el influjo de los problemas políticos. La amistosa relación entre el nuevo gobierno y el movimiento obrero, al cual se debió al apoyo unánime del sector obrero a la candidatura de ALFONSO LOPEZ P. y a la situación internacional que permitía a los comunistas el apoyo vigoroso de la política internacional pro-aliada del gobierno, hizo la unidad obrera viable y así logra uno de los Congresos más grandes que recuerde la historia de la C.T.C. incluso sindicatos dirigidos por católicos y conservadores se hicieron presentes, y más de 700 delegados asistieron a las reuniones de Bucaramanga.

En la inauguración del Congreso hablaron Jorge Eliécer Gaitán, Ministro de Trabajo, Guillermo Hernández, representante de la Dirección Liberal, líderes comunistas como Gilberto Vieira y Regueros Peralta. Los meses siguientes a este Congreso fue-

ron un período de consolidación y rápido crecimiento, la rama ejecutiva impulsó y ayudo a los sindicatos. Pero para López fue una época con muchas dificultades que culminaron con el frustrado golpe militar de junio de 1944. Aquí el obrerismo organizado es decisivo contra el intento de imponer un régimen militar y salva al gobierno y crecen más los lazos entre el gobierno y el movimiento obrero. De la notable dependencia entre el gobierno liberal y el sector obrero provino la normatividad que culminó con la conocida Ley 6a. de 1945.

Infortunadamente el movimiento obrero tenía una orientación netamente política. La acción política había sido más efectiva como táctica que las negociaciones colectivas, y por consiguiente el movimiento fue incapaz de evitar el conflicto y la división interna que la desintegración del partido liberal le contagió a la nación. En estas condiciones un grupo que asistía al congreso de la C.T.C. se separó para fundar la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) cuyo objetivo era el de promover la candidatura de JORGE ELIECER GAITAN A LA Presidencia de la República. El secretario privado de Gaitán se pronuncia sobre la fundación de la C.N.T y dice: (25)

" Entre los golpes de estrategia que más causaron desorden

y fatiga en el campo de los adversarios merece destacarse la victoria decisiva que se obtuvo en abierta controversia con la CTC... Fue necesario apelar al ardid de efectuar un congreso sindical, simultáneo y paralelo al de la CTC, integrado por los elementos descontentos que asistían oficialmente como delegados a la convención de la entidad últimamente citada. Pero como los miembros mencionados no llegaban al número suficiente de agremiaciones, se resolvió timbrar credenciales a integrantes de nuestros comités políticos en la capital, para dar la sensación al menos de contar con la mayor parte de delegados en relación con el otro congreso "

El periódico El Espectador que siempre se había mostrado como simpatizante al sector obrero publica un editorial sobre el VII Congreso Obrero. (26)

" Los sindicatos le han vuelto la espalda al objetivo para que fueron creados, que es el de procurar el bienestar económico de los obreros y se han dedicado, no de preferencia, sino exclusivamente a la política, con violación expresa de las disposiciones legales y constitucionales...y con grave riesgo de comprometer en esta aventura cuanto ya han conseguido y todo lo que aún tienen el derecho y la obligación de procurar para sus

afiliados en materia de mejores salarios, mayores prestaciones sociales... ninguna de estas finalidades ha sido enunciada siquiera en las primeras sesiones de los dos congresos actualmente reunidos, y ya abundan en cambio, las proposiciones de salu- do de adhesión y apoyo electoral a determinadas jefaturas polí- ticas y a determinados candidatos a la presidencia de la Repú- blica, que es precisamente lo único que para su propia convenien- cia no debe hacer una asamblea sindical " (27).

3. División del Movimiento Obrero

Un nuevo cambio político en Colombia, marca esta etapa. El partido conservador con MARIANO OSPINA PEREZ, asume el man- do por la división del liberalismo colombiano. La C.T.C. se di- vide entre comunistas y liberales, y una serie larga de conflic- tos se presentan en el país. La C.T.C. se divide e intenta una huelga general contra el gobierno en mayo de 1947 pero desafor- tunadamente fracasó y trae como consecuencia la pérdida de po- der para esta gran central.

3.1. La Contratación Colectiva y la U.T.C.

En junio de 1946, propiciada por la iglesia católica

se creó, con el apoyo de sindicatos manufactureros en el Departamento de Antioquia, " LA UNION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA, o sea la U.T.C. que trató de ser apolítica, por oposición a la línea seguida en los diez años anteriores por la C.T.C.

Los archivos de la UTC nos permiten indagar las características de los nuevos sindicatos que decidieron formar una federación obrera apolítica.

Su primer congreso estaba dominado por representantes de Antioquia que era el Departamento más industrializados del país y en donde la iglesia ha sido muy fuerte. Pero aquellos sindicatos de Antioquia que se afiliaron a la UTC no representaban a los trabajadores artesanales o del transporte que eran los que primero se habían organizado en este Departamento y el resto del país, sino los trabajadores industriales de las grandes empresas como Coltejer, El Hato, Vicuña, Rosellón, Indulana y Alicachín.

Dichos sindicatos hicieron de la UTC fuera totalmente diferente a la CTC, ya que ésta última estaba orientada políticamente y dedicada a las negociaciones políticas, había tenido su fuerza entre los grandes sindicatos de masas de los trabajadores del transporte, la construcción y los servicios públicos. La

•

C. T. C. podía ofrecer al gobierno el apoyo de grandes organizaciones populares a cambio de la intervención favorable en los conflictos obrero-patronales. Pero ni la CTC, ni los partidos políticos se habían interesado por los sindicatos más pequeños de trabajadores manufactureros. (28).

En los documentos alusivos al congreso de fundación la U. T. C. es evidente que aunque fue iniciativa de la iglesia católica se negó rotundamente a comprometerse en política. En esa época y en la actualidad muchos de sus líderes fueron liberales. Uno de sus fundadores fue Eugenio Colorado actual congresista liberal. Los conservadores forman una minoría dentro de los cuadros de la UTC. -

Desde sus comienzos la UTC no ejerció en ningún momento discriminación política. En la plataforma adoptada en el congreso en que se creó, la afirmación ocupa sitio destacado:

" Es su firme determinación no permitir que esta Confederación, en cuanto tal, se convierta en fuerza política, al servicio de grupos, partidos o personas... Por eso, invita a formar dentro de sus cuadros a todos los trabajadores colombianos que quieran luchar por su dignificación y el progreso de la pa-

tria ".(29)

En verdad, trabajadores de todas las filiaciones políticas se unieron a la UTC ya que dicha organización abandonó por completo la táctica de las negociaciones políticas (30). Todos los sindicatos afiliados unicamente tratan con la central aspectos de sus negociaciones colectivas, limitándose la UTC a solucionar los problemas económicos de sus miembros. Este comportamiento ha sido decisivo para la conservación de la unidad y hasta ahora no se han presentado divisiones en el seno de la UTC.

Esta etapa se prolonga durante los gobiernos de Laureano Gómez , Roberto Urdaneta y Gustavo Rojas Pinilla, hasta el 10 de Mayo de 1957 que en virtud de un paro general se derrumba la dictadura militar de Rojas Pinilla.

Entre las medidas importantes tomadas en esta etapa cabe señalar la expedición de la Ley 65 de 1946, que vino a ser el instrumento para el funcionamiento de dicha jurisdicción. De otra parte, la creación del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, cuyo proyecto había sido presentado al Congreso por el gobierno liberal de Alfonso López, por intermedio de su ministro de Trabajo Adán Arriaga Andrade.

También fue un hecho importante en esta etapa, en la que desafortunadamente el movimiento sindical tuvo un notable descenso por el paralelismo institucionalizado a través de la UTC. por el clima de tensión y la lucha entre los partidos políticos tradicionales y era tal la pugna que se llegó a calificar como una guerra civil " no declarada ". A este ambiente de exacerbación no podían ser ajenos los sindicatos, pues el grado de politización fue tal que todas las instituciones del país se resistieron ante la magnitud de los fenómenos políticos que sacudieron las estructuras nacionales.

El Gobierno de Rojas Pinilla, como hecho singular y con el manifiesto deseo de continuar la tradición iniciada en el gobierno anterior de tener su propio movimiento sindical, organizó en 1954 una nueva central obrera que se llamó " CONFEDERACIONA NACIONAL DE TRABAJADORES ". (C.N.T) organismo afiliado al movimiento obrero-latinoamericano peronista (AELAS) y al cual se apresuró a otorgarle personería jurídica. Sin embargo, a pesar de la protección oficial de que gozo dicha organización desde los comienzos, suscitó la oposición por parte de la jerarquía eclesiástica y de la U.T.C. quién advirtió en dicha organización un rival peligroso.

4. Frente Nacional y El Sindicalismo

Se inicia esta etapa con el Gobierno de ALBERTO LLERAS CAMARGO y va a prolongarse hasta 1978 con la administración de GUILLERMO LEON VALENCIA, CARLOS LLERAS RESTREPO, MISAEL PASTRANA BORRERO , y ALFONSO LOPEZ MICHELSEN.

En esta cuarta etapa, bajo un nuevo clima de paz y de concordia y con un nuevo criterio, el sindicalismo maltrecho por las circunstancias políticas propias de la etapa anterior, logra rehacerse y volver a tomar el impulso perdido.

En estas circunstancias comienza lentamente el renacimiento de la CTC. al amparo de las amplias garantías del Gobierno; y la U.T.C. continuará su marcha con las numerosas afiliaciones de sindicatos de base, gremiales. Es notorio en esta época la proliferación de sindicatos y de trabajadores afiliados a los mismos, bajo un ambiente pleno de garantías; se aprecia el auge que toma la celebración de convenciones colectivas; se nota un mayor vigor en sus demandas, pero siempre inclinado a llegar a acuerdos razonables tanto con el Gobierno como con las razones empresariales.

Algunas normas legales de verdadera trascendencia se dictan en esta última etapa, entre ellas merece destacarse las reformas que se hicieron al Código Sustantivo del Trabajo. (Decreto 2351 de septiembre 4 de 1965 sobre:

- a.- Retención de cuotas sindicales.
- b.- Trabajadores amparados por el fueron Sindical
- c.- Representación Sindical
- d.- Convenciones.
- e.- Conciliadores.
- f.- Decisión de los Trabajadores
- g.- Desarrollo de la huelga etc.

Otra norma de trascendencia fue la Ley 48 del 16 de diciembre de 1968 que trata alguno de los siguientes temas:

- a.- Se le otorgan facultades al Presidente de la República y a las Asambleas para introducir reformas al Código Sustantivo del Trabajo. (31)

4. Los Sindicatos y El Salario

Aún en los países, donde existe abundante material estadístico sobre el tema, no hay acuerdo sobre la magnitud del efecto

que han tenido los sindicatos sobre los salarios. La comparación de niveles de remuneración entre empresas con y sin sindicato no lleva a ninguna conclusión clara, ya que las empresas sin sindicato pueden pagar altos salarios precisamente para evitar que sus trabajadores se sindicalicen.

No olvidando los problemas metodológicos, se resolvió medir cuantitativamente el impacto de los sindicatos sobre el salario en Colombia. Con este objetivo se hizo una encuesta en el sector de la industria manufacturera con el fin de obtener datos sobre salarios en empresas con y sin sindicatos.

De conformidad con la encuesta, se aprecia claramente que las empresas que tienen a su servicio más de 100 trabajadores tienen sindicato, y en las empresas menores la fuerza laboral no está sindicalizada. (32)

Del estudio elaborado se observa que los salarios son en promedio más altos en las empresas con sindicato. También se aprecia que en el año de 1965, los trabajadores sindicalizados habían logrado en promedio, un nivel de salarios de 18 a 23% mayor que los trabajadores no sindicalizados en la industria manufacturera.

En Colombia tiene un notoria auge sindical desde 1955, especialmente el aumento en el número de los afiliados que pagan cuotas sindicales, y parece que la incidencia obedece a la creciente efectividad del sindicalismo en el proceso de la contratación colectiva.

4.2. En teoría, para que un sindicato pueda obtener mayores salarios a los que hubiera prevalecido en su ausencia, es necesario que el Sindicato esté en capacidad de restringir la oferta de trabajo o controlar el salario directamente de dos maneras : 1) Evitando que los empresarios paguen salarios menores a los acordados por el sindicato y 2) Evitando que se establezcan empleadores que pagarían menores salarios que los acordados (33).

En Colombia, el control directo sobre el salario lo logran los sindicatos por medio de lo que Milton Friedman ha llamado " auxilio político " (34). La legislación laboral anterior a 1966 hace de la amenaza de la huelga un método eficiente para la obtención de salarios más altos en el proceso de la contratación colectiva. Tal como lo anota Lloyd Ulman (35) la huelga y la amenaza de huelga, es el medio efectivo por el cual un sindicato evita que el empresario explote la existencia de exceso

de mano de obra lista a emplearse por salarios bajos.

La legislación laboral colombiana prohíbe al empleador enganchar trabajadores durante una huelga, y hace imposible los despidos colectivos. Pero el Estado va más allá y desde 1955, el Ministro de Trabajo de aquel entonces autorizó a los trabajadores para que bloquearan una empresa de nombre " Peldar " e impidieran que entraran o salieran materiales de la fábrica. Este derecho está plenamente reconocido en el Decreto 2351 de 1965 artículo 33.

" Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo ". (36)

La protección normativa de que gozan los sindicatos en Colombia, se hace notoria cuando la empresa necesita del permiso del Ministerio del Trabajo para despidos colectivos (37), la legislación protege a todo trabajador con Fuero Sindical y les da una estabilidad casi absoluta y con la norma de igual sueldo para trabajo igual, también hace difícil la discriminación económica contra los sindicalizados.

La estabilidad y el alto costo de los despidos son la mayor protección de que gozan los sindicatos. La obtención del permisó en el Ministerio del Trabajo para el despido es bastante difícil que las empresas se abstienen de solicitarlo y prefieren disminuir el número de los trabajadores paulatinamente y se valen de otros medios como la jubilación muchas veces habilitada, y retiros voluntarios. El otro método que emplean es el hecho de comprarle la renuncia al trabajador.

Desde el año 1950 gran parte de empresarios acordaron con sus sindicatos tablas de indemnización para despidos sin justa causa, muy superiores a la indemnización que ordena el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 8o.

"a) Cuarenta y cinco días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa.

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio y menos de cinco (5) se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagaran veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Con todo cuando el trabajador hubiere cumplido los diez(10) continuos de servicio y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4 literal d. de este artículo. Para decidir entre el reintegro o la indemnización el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el proceso, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuera aconsejable en razón de las incom-

patibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización".

De lo anterior, se colige que en Colombia el costo del despido es muy alto, y si a ésto le sumamos el valor que conlleva entrenar un nuevo trabajador que es bastante alto por la baja calificación por la mayoría de la mano de obra.

B. R e g u l a c i ó n

1. El Código Sustantivo del Trabajo en su Título I- Sindicatos - Capítulo I - Disposiciones Generales - Derecho de Asociación reglamenta las asociaciones sindicales y concede idéntica garantía de sindicalización a los trabajadores y a los patrones.

El artículo 353 dice "1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a estos el derecho de unirse o defenderse entre sí.

2. Los sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus de-

rechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título; y están sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen ".

Esta garantía, como igual para patronos y trabajadores en Colombia no se da, ya que históricamente hemos visto que sólo ha sido propio de la clase obrera.

Atrás se vió como el surgimiento, el desarrollo, el afianzamiento y finalmente la institucionalización del sindicato ha sido tarea fundamental y exclusiva de la clase obrera y cómo ha sido el instrumento para obtener prerrogativas económicas para dicha clase y no para la esfera del capital.

No existen sindicatos de tipo patronal, y es excepcional que colaboren armónicamente con los de los trabajadores. Estos y aquéllos pertenecen a clases antagónicas. A decir verdad, los patronos no gustan de los sindicatos.

Quizá el artículo de que venimos comentando tiene una explicación histórica. En un principio, el advenimiento del derecho colectivo tuvo a modo de transacción un carácter iguali-

tario. De ahí que por ejemplo el derecho sindical colombiano le concede por igual a patronos y trabajadores y así, mientras el lock-out, o cierre intempestivo de la empresa, se daba a los empresarios, a los trabajadores se les otorgaba el derecho de huelga.

Más tarde, se advirtió que no tenía sentido dar a los trabajadores el derecho de huelga y al mismo tiempo dar a los patronos el poderoso instrumento del lock-out. El dicho lock-out quedó suprimido o reglamentado en forma diferente y estricta.

Nuestra legislación contempla una modalidad especial para la ocurrencia del despido colectivo, o sea la de una terminación masiva de los contratos de trabajo, bien sea de todos o de sólo una parte de los trabajadores de una empresa. En realidad de verdad, la diferencia entre los dos sistemas radica esencialmente en la drástica intervención del gobierno cuando se trata de colectivo, que entra a ser regulado por un sistema perteneciente a la llamada policía del trabajo.

Ya desde la Ley 6a de 1945, se ponía especiales limitaciones a la terminación masiva de contratos, provenientes del cierre total o parcial de empresas.

Los artículos 464 a 466 del Código Sustantivo del Trabajo , ampliaron el sistema y dividieron en dos grupos a las empresas a saber: la de servicios públicos que no dependen del Estado y las que no lo son; o dicho en otra forma, las que no realizan actividades esenciales para el funcionamiento o supervivencia de la comunidad. Respecto de las primeras, el cierre no puede producirse, ni aún a título de suspensión, sino mediante permiso del gobierno o avisándole con un plazo no menor de seis (6) meses, a fin de que puedan tomar las medida conducentes. Más si así no se hiciere el gobierno queda autorizado para asumir la dirección y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimien- to. (38)

" artículo 464 " Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del gobierno o dándole aviso a este, con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio ".

En cuanto al segundo grupo, se exigía un preaviso de treinta (30) días para los trabajadores, con el objeto de no tomar-

los por sorpresa, o su remplazo por una suma de dinero igual a los salarios de aquél término; ello, salvo fuerza mayor o caso fortuito y sin que por tal razón la terminación de los contratos se considere legal.

Por último el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 9o. ratificado por la Ley 48 de 1968, prohíbe categóricamente el cierre intempestivo de cualquier clase de empresa y dice:

Artículo 9o. Prohibición especial a los Patronos " Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuído colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores ".

1.1. Protección del derecho de Sindicalización

Antes se vió que desde la Ley 83 de 1931 fue la que

abrió el camino de la protección legal al movimiento sindical, se consagraron métodos especiales para defender este derecho es pecífico de asociación. Más tarde en el Decreto 2350 de 1944 y en la Ley 6a. de 1945, estas medidas y propósitos se acentuaron aún más y casi todas ellas pasaron al Código Sustantivo del Trabajo, que empezó a regir desde el 1o. de enero de mil novecientos cincuenta y uno 1951.

El artículo 354 habla de la "protección del derecho de asociación sindical " fuera de las garantías constitucionales contenidas en el artículo 44 de la Constitución Nacional y otras del C.S.T., las leyes penales han considerado como delitos ciertos actos violatorios de la libertad sindical.

En los términos del artículo 309 del C.P. dice: " queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical y continúa el mismo artículo " El que impida materialmente o turbe una reunión u asociación lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos o huelgas, o uso de represalias con motivo de huelga legítimas incurrirá en arresto de dos (2) meses a un (1) año y en multa de de cincuenta a dos mil pesos "

Si el hecho de que trata el inciso anterior fuera cometido por funcionario o empleado público, se le impondrá además la privación del cargo que ejerza.

Es decir, se sanciona con pena de arresto al que, o a los que:

- a) Perturben las reuniones sindicales.
- b) Impidan el derecho de formar sindicatos.
- c) Presionen en cualquier forma las asociaciones sindicales con el propósito de disolverlas.
- d) Desconozcan a los líderes sindicales amparados por el fuero Sindical.

El Decreto 1439 de 1952 en 2o. dice: " Para efecto de los artículos 309 del C.P. y 354 del C.S.T, se presume que el patrono turba el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos, cuando en el curso de 6 meses despidió o desmejora en las condiciones de trabajo a un número de sus trabajadores permanente sindicalizados en forma que altere la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado dentro de la empresa, a menos que justifique ampliamente las causas de tales despidos o la ruptura de dicha proporción "

1.2. Creación

Una de las instituciones básicas de la democracia es el sindicato, está formado por la asociación voluntaria de los trabajadores , y es un instrumento para promover el mejoramiento de sus condiciones de vida, de trabajo y para proteger sus intereses.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 359 dice:
" Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí ".

El Sindicato actúa por medio de los trabajadores, utilizando todas las técnicas y métodos de trabajo de que puede disponer en un ambiente de corrección y legalidad.

El medio en el que el sindicato desarrolla sus actividades es por lo general el lugar del trabajo: oficina, fábrica o taller. Sin embargo debido a su misma naturaleza dinámica, el sindicato alterna con una serie de instituciones y grupos diversos de individuos más allá del taller o de la oficina. De esta manera extiende su influencia, al mismo tiempo que recibe la influencia de entidades varias.

Los artículos 361 al 363 hablan sobre la fundación, los estatutos y notificación.

1.2.1. Mecanismo para la formación del Sindicato.

Se verifica la reunión sindical con un número no menor de 25 trabajadores (art.359) ésto para cualquier clase de sindicato y allí mismo se levanta un acta de fundación como lo dice el art. 361.

" De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los fundadores deben levantar un Acta de Fundación, donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación"

Debe hacerse igualmente la elección provisional de la Junta Directiva; el Presidente y secretarios provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificarse al respectivo patrono y al inspector de trabajo, o en su defecto al alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, el número y nombre de los trabajadores fundadores y los nombres de los directivos provisionales.

El artículo 363 del C.S.T. dice:

"El presidente y secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la junta directiva provisional, clase y objeto de la asociación, y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente ".

Esta comunicación debe ser, pues, simultánea, a partir del momento en que el patrono es notificado y hasta que el gobierno conceda la " personería jurídica ", sin pasar de seis (6) meses gozan de amparo sus afiliados, (el sindicato en embrión); el patrono no puede romper el contrato de trabajo sin autorización judicial; éste recibe el nombre de " Fuero Sindical " que veremos más adelante y que fue regulado y creado por la Ley 6a de 1945, como reacción del legislador contra la costumbre patronal de acabar con los sindicatos o impedir la sindicalización. Es -
tos procedimientos generalmente se tomaban en momentos de con-

flictos colectivos y la primera medida solía ser la destitución de la Junta Directiva y particularmente de los miembros, unos caracterizados por su capacidad de agitación.

Con el documento de comunicación debe enviarse " la declaración, los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva Provisional, clase y objeto de la asociación y en su caso la empresa, establecimiento o institución donde trabajen.

La Junta Directiva, de ordinario está compuesta por diez-miembros, cinco principales y cinco suplentes, debe contar con un presidente, un vice-presidente y un secretario. También se designarán provisionalmente un tesorero y un Fiscal. Dichos vicepresidente y secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación. En la mis o en sucesivas reuniones, se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación.

Como a partir de ese momento deben empezar las gestiones para el reconocimiento oficial, todos los requisitos que exige la ley, deben ser ampliados ,en lo personal por el grupo de fundadores.

El objeto de la notificación de haberse fundado un sindica
to es doble:

- a) Suscitar el amparo sindical
- b) Informar al gobierno sobre tal hecho, para que éste a
su vez lo notifique a los patronos y les depare el am-
paro oficial respectivo.

El Gobierno, independiente del sindicato debe comunicar
al patrono la fundación del mismo: El inspector o el alcalde, a
su vez pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente. (art.363) la razón es que hasta 1951 no existió esta disposición
y al ser notificado el patrono por el sindicato, este no se da-
ba por informado y no había manera de demostrar lo contrario.
Tenía el patron en sus manos los instrumentos para disolver la
asociación sindical. El Gobierno asumió tal responsabilidad y
por ello se producen hoy dos (2) notificaciones para el patro-
no, una por conducto del Sindicato y otra por conducto del Go-
bierno. Esto tiene gran importancia en el registro de las per-
sonas para efectos de la personería y en los procesos sobre "Fue
ro Sindical" en caso de despido en la época del amparo.

1.2.2. L o s E s t a t u t o s

El Estatuto es el reglamento interno de la organización sindical; su ley, su base de acción a la cual se le da validez legal para que pueda desenvolverse con entera autonomía; concierne pues a la vida de la misma organización interna del Sindicato y debe expresar:

- a) La denominación del sindicato y su domicilio.
- b) Su objeto.
- c) Las condiciones y restricciones de admisión etc.

En cuanto a las condiciones se refieren, ellas deben constar obviamente en el estatuto y deben estar ceñidas al texto legal que señala el requisito o requisitos tales como edad, formas de solicitud para el ingreso del presunto afiliado etc. En cuanto a las restricciones la propia ley faculta a la Asamblea para impedir el ingreso a altos funcionarios; de otra parte, prohibe terminantemente que éstos se puedan hacer parte de la Junta Directiva. Esta última característica, no se requiere que conste en los estatutos, pues su sola existencia en la ley es suficiente para que se cumpla.

- d) Es necesario decir si se trata de una empresa gremial o industrial.

- e) Se prohíbe ponerles nombres que los identifiquen con partidos políticos o grupos confesionales, que puedan llevar a confusión con otras organizaciones; se prohíbe igualmente las siglas de Federaciones por las mismas causas.
- f) Debe contener las condiciones y restricciones propias de la admisión.
- g) Todo lo concerniente a derechos y deberes de los asociados.
- h) El régimen de cuotas ordinarias y extraordinarias (artículo 362).
- i) Del mismo modo al sistema de organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

Las comisiones pueden ser:

1. de carácter permanente: si tienen como función entrar en relaciones permanentes con la empresa y con el Gobierno.
 2. De carácter transitorio: son las que se designan con motivo de los conflictos colectivos u otra causa pasajera, para que puedan entrar en acción inmediato.
- j) Debe, además establecer las causas de retiro y las de expulsión, situaciones estas que deben distinguirse.

El retiro, se causa por varios motivos: por voluntad propia por desvincularse de la empresa, por abandono de la profesión respectiva, no se fundan en actos de voluntad que choquen contra la organización sindical, o afecten su disciplina.

La expulsión, es ante todo una sanción. Se toma contra las personas afiliadas que han infringido los estatutos, que han cometido faltas graves contra la asociación sindical.

k) Las normas concernientes a la liquidación del sindicato conforme a la disposición legal del C.S.T.

Aunque la ley tiene disposiciones especiales a este respecto, y dispone que en caso de liquidación, los estatutos del sindicato debe señalar concretamente la entidad beneficiaria de los bienes del sindicato en liquidación.

2. La Personería Jurídica

El proceso de reconocimiento oficial se desarrolla dentro de los siguientes esquemas:

Una vez que ha sido fundada la organización, que se han aprobado los estatutos, y elegida la Junta Directiva provisional,

se eleva una solicitud al Ministerio del Trabajo, para que lo reconozca, la cual debe ser presentada por un número no menor de veinte (20) trabajadores o por un apoderado especial (dado el poder por aquellos).

El C.S.T. en su capítulo III -Personería Jurídica -solicitud en el artículo 364 dice " Para el reconocimiento de la personería jurídica, veinte (20) de los fundadores, cuando menos, por sí o mediante apoderado especial, deben elevar al Ministerio del Trabajo, por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todo en papel común:

- a) copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y la anotación de sus respectivas cédulas, o de quienes firmen por ellos.
- b) Copia del Acta de elección de la Junta Directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior.
- c) Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.
- d) Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por veinte (20) asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte (20)

poderdantes, para su autenticación, ante autoridad competente.

- e) Dos copias del acta de fundación, autenticadas por el secretario provisional.
- f) Tres ejemplares de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario provisional.
- g) Nómina de la Junta Directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y domicilio de cada director.
- h) Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo profesión u oficio de cada uno de ellos.
- i) Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en

donde no haya inspección de trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el inspector del trabajo más cercano.

2. Los documentos de que tratan los apartes a,b,y c.pueden estar reunidos en un sólo texto o acta ".

La clave para el reconocimiento de la personería jurídica, es esta información, por que si el inspector del trabajo o el alcalde respectivo certifica que ya existe uno,el Gobierno no puede reconocer la personería del nuevo.

Este principio se implanto en 1945 como la clave del fortalecimiento sindical, fué desconocido en épocas posteriores en un intento por dislocar el movimiento sindical que ya existía.

2.1. T r a m i t a c i ó n

Una vez que la documentación ha sido presentada a la "División de Asuntos Sindicales " éste dispone de un término máximo de quince (15) días para revisar la documentación y formular a los interesados las observaciones del caso. (art.365)

Si el Gobierno formula objeciones a los estatutos,

o, en caso de que la documentación no esté completa se deben hacer las observaciones pertinentes para que el sindicato las corrija conforme a la ley.

En la práctica se llama a los dirigentes sindicales para que la completen y tramiten en el ministerio lo pertinente.

Transcurridos los quince días, sino hubo objeciones, el Ministerio dictará la Resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso la razón de conformidad con la ley o las disposiciones de éste, que determinen la negativa.

No es facultativo del Ministerio del Trabajo aprobar o desaprobar arbitrariamente una personería del sindicato. Si el sindicato considera que ha llenado todos los requisitos conforme a la ley y el Ministerio ha dictado la Resolución negando la personería, el sindicato puede demandar ante el Consejo de Estado dicha Resolución.

Cuando el Ministerio del Trabajo ha otorgado la personería a un sindicato, éste debe publicarla por su cuenta en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince (15) días después de la pu-

blicación.

El sindicato no puede cobrar cuotas ordinarias ni extraordinarias, ni declarar huelgas, ni elevar pliegos de peticiones, hasta que el Gobierno le haya otorgado la personería jurídica. Por consiguiente, no le es dado ni ejercer derechos ni obligaciones.

Ocorre de otra parte, dos actuaciones en la vida del sindicato y que para su validez necesita de la intervención del Gobierno:

1. Para la modificación de sus Estatutos.
2. Los cambios en la Junta Directiva.

La modificación de los estatutos, ésto ocurre por la voluntad de todos los asociados, de conformidad con los cambios que se presenten en la vida interna de la organización; o también por disposición del Gobierno, cuando éste o la Ley ordena incorporar en los estatutos de los sindicatos determinadas reglas.

El Ministerio del Trabajo cuenta con la División de Asuntos Sindicales, que solo se ocupa de vigilar la marcha de los sindicatos, además coadyuva a la reglamentación de las leyes sobre los mismos.

En consecuencia, los artículos 369 y 370 del C.S.T. dispone

Modificación de los estatutos, art. 369 " Toda modificación de los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, con tres (3) copias del acta de la reunión donde se hagan constar las reformas introducidas y firmadas por todos los asistentes. El Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical emitirá concepto en los quince (15) días siguientes, y dentro de un término igual, el Ministerio aprobará u objetará la reforma indicando en el segundo caso las razones de orden legal."

Art.370 " Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez sin la aprobación del Ministerio del Trabajo; una vez aprobada se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes ".

Mientras el gobierno no haya aprobado las modificaciones éstas, no obligan a los asociados ni a los terceros.

En cuanto a los cambios de la Junta Directiva, esta puede suceder por retiro de la empresa de uno o de varios o de todos los integrantes; por muerte de uno o de todos los componentes, por vencimiento del período, y en general por cualesquiera

ra de las causas susceptibles de generar dicho acto.

3. Funciones del Sindicato

Los sindicatos de trabajadores cumplen una variedad de funciones: frente a sus afiliados, frente a los patronos y ante la sociedad.

Frente a sus afiliados: ésta comienza con la incorporación del trabajador al sindicato y tiene como deber y responsabilidad admitir a todos los trabajadores en sus filas sin discriminación de ninguna índole.

El sindicato tiene la obligación de dar a conocer los estatutos y reglamentos. Los afiliados pueden participar en las decisiones que toma la organización; concederá y defenderá el derecho a sus miembros de ocupar puestos directivos y a participar en comisiones o comités especiales.

La presentación de los pliegos de peticiones es el principal medio legal que sirve a las organizaciones sindicales para obtener ventajas económicas, prestaciones y derechos en favor de los sindicalizados y de la organización misma.

Al firmar las convenciones colectivas de trabajo, o ser parte de Laudos y Fallos Arbitrales, los sindicatos modifican la contratación individual de cada trabajador y las propias normas legales, mediante las conquistas que se logren en los mencionados documentos.

Pero la actividad sindical no termina con el documento que contiene la Convención Colectiva.

Para defender mejor los intereses de los afiliados, los sindicatos deben estudiar las características del trabajo que desarrollan, el sistema de salarios, las prestaciones que tienen a fin de elaborar el pliego de peticiones con fundamento.

La defensa de los intereses colectivos no se limita exclusivamente en el marco de los pliegos petitorios. En las disposiciones laborales se contemplan diversos aspectos referentes a la producción, que tiene que ver con la seguridad, la higiene, la salud de los trabajadores y el cumplimiento mínimo de los derechos y prestaciones legales.

De otra parte, compete a los sindicatos vigilar y exigir el cumplimiento de esas medidas, acudiendo ante las autoridades

de trabajo en demanda de la vigilancia que ellas deben ejercer.

Uno de los aspectos más importantes del trabajo es la garantía de su estabilidad. Por regla general no existe en las disposiciones legales tal garantía. Hay algunas limitaciones al derecho que tienen los empresarios de dar por terminado el contrato de trabajo. De ahí que las organizaciones sindicales deben preocuparse por asegurar en la contratación colectiva normas que permitan la estabilidad del trabajo.

Mucho más importante es este principio, si se plantea que en el país hay un creciente número de desocupados. Y que en estas circunstancias la masa obrera desocupada incide en las tendencias hacia la baja de los salarios.

Los sindicatos deben oponerse abiertamente a los despi-dos colectivos y a los cierres intempestivos de las empresas. En los permisos que estas soliciten al Ministerio del Trabajo para cerrar o licenciar personal; deben efectuar una severa investigaciones para con ésta, si obedece realmente a una fuerza mayor o caso fortuito.

Los sindicatos pueden " asesorar " a sus asociados en la

defensa de sus intereses emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros" (Num. 4o. art. 373 C.S.T.)

De conformidad con tales disposiciones los sindicatos pueden representar a sus afiliados incluso ante las autoridades del Ministerio del Trabajo, Para poder cumplir este precepto es necesario que los directivos conozcan los principios de la legislación laboral, los reglamentos de trabajo de la empresa y que tengan capacidad para alegar en defensa de sus compañeros de labor.

Ante los patronos, los dirigentes sindicales deben acompañar un número de dos (2) a los trabajadores que van a ser sancionados. La ley establece ese requisito, y sino se cumple, la sanción que se le imponga al trabajador podrá ser declarada no válida por la justicia ordinaria laboral.

En los casos de sanciones, los dirigentes sindicales y los integrantes del comité de reclamos, deben saber alegar y exponer las razones en que se fundamente la defensa del trabajador acusado, a fin de evitar que se le sancione injusta o exce-

sivamente.

3.1. Desarrollo del Derecho Laboral

Importante misión, aunque no está consagrada en la legislación, es aquella que ejercen los sindicatos al impulsar mediante la contratación colectiva el surgimiento del derecho laboral. Por regla general las normas legales aparecen después de que los sindicatos han conseguido directamente con sus patronos tales prestaciones y derechos. Cuando esas prestaciones y derechos se generalizan, surge la necesidad de plasmarlas en leyes.

Resulta que la labor sindical es fuente de derecho. La práctica generalizada de costumbres en la contratación colectiva, termina por lo general imponiéndose en la norma de derecho.

3.2. Defensa de los intereses de los Afiliados

Sin lugar a dudas, aunque en una empresa haya trabajadores no afiliados al sindicato, si éste tiene como socios suyos a más de una tercera parte de los trabajadores de dicha empresa, puede exigir que las normas de la contratación colecti

vas se aplican a todos, salvo a aquellos que individualmente y por escrito renuncien a tales beneficios.

Para los trabajadores terceros que se van a beneficiar surge entonces la obligación de pagar al sindicato. Esta medida es correcta, pués quien se beneficia de la acción de un tercero, debe contribuir también, al igual que lo hacen quienes conforman ese tercero. Además con ésto, se impide que los patronos hagan desafiliar a trabajadores del sindicato y les continúen dando los mismo privilegios convencionales sin el descuento de la cuota sindical.

3.3. Funciones Sociales

Los sindicatos pueden ejercer una serie de funciones sociales, como son la promoción de la educación entre sus afiliados. Ya que la educación es un derecho del trabajador y una seria responsabilidad del sindicato; promover el fomento de organizaciones cooperativas o de mutuo auxilio, crear escuelas, bibliotecas, incrementar el deporte, prestar el auxilio necesario en caso de enfermedad o calamidad doméstica.

En todo lo expuesto se halla implícito el derecho de todo trabajador a contar con su sindicato. La comunidad sin-

dical es una hermandad dedicada activamente al bienestar general de sus miembros, del público y de toda la sociedad . El sindicato que se desvía aunque sea ligeramente de la línea de absoluta integridad y honestidad, pierde el respeto de todos sus asociados, de los que mantienen algún tipo de relación con él y en términos generales con toda la sociedad.

4. Prohibiciones y Sanciones Para los Sindicatos

Les está prohibido:

a) Coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

Ya se dijo que el sindicato descansa sobre la base de la libertad de asociación, por tanto todo el que quiera pertenecer a una asociación, o desvincularse de ella, puede hacerlo con plena libertad.

b) Se les prohíbe también coartar la libertad de trabajo consagrada en la Constitución Nacional, y que consiste: en que todo el que quiera realizar un trabajo lícito puede hacerlo y debe hacerlo en base de que será protegido por la autoridad. Cuando se impide a un gremio o persona realizar un trabajo se está colocando fuera de la ley. Cómo se realiza ? Por dis-

tintos medios: desde el sabotaje abierto hasta la coacción individual. Esta prohibición de coartar la libertad de trabajo que es fundamental entre nosotros, se entiende en el aspecto jurídico, con garantía del ejercicio de un derecho, y política - mente como antecedente en la formación del movimiento sindical.

c) La prohibición más discutida para las asociaciones sindicales es la de intervenir en la política partidista y de conformidad con lo expuesto en el artículo 379 del Capítulo V del C.S.T. que dice:

Art. 379 " Es prohibido a los indicatos de todo orden:

a) Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales subvennando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponden a cada uno de los asociados en particular "

Ya vimos que en 1931 se expidió la primera ley sobre sindicatos en la cual se preceptuaba mantenerlos alejados de las

cuestiones políticas.

El tema debe estudiarse con base a las siguientes consideraciones:

a) Porque la historia de las organizaciones sindicales es la misma de la lucha política.

b) Porque hay que saber que se entiende por " intervención en la política partidista "; para saber también hasta donde llegan las garantías constitucionales.

El sindicalismo, en algunas largas etapas de su vida, se vinculó a las doctrinas políticas marxistas. Inclusive llegó a ser la base de su existencia para enfrentarse al Estado burgués.

El sindicalismo tuvo dos grandes finalidades:

a) Una inmediata, orientada a conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida.

b) Una mediata, destinada a la transformación política de la sociedad.

Por qué, entonces nuestro legislador prohibió las intervenciones políticas a los sindicatos ?

Por que es claro, que abandonando la política, no se ve có

mo pueden lograr sus aspiraciones sociales, sin ella, serían una fuerza muerta. Razón tenía GAITAN, cuando decía: No concibo un sindicato apolitico. Nadie que comprenda el objeto y contenido de los sindicatos puede concebirlo, por que nó existe. Lo que sucede es que en Colombia, la palabra política tiene una aceptación infortunada: la que relaciona las actividades ciudadanas con las campañas electorales.

Entre nosotros la justificación de esta prohibición estriba en la inesperienza de nuestro movimiento sindical, que lo llevó a ser un mero apéndice de los partidos políticos. En 1930 se abren las posibilidades de mejorar esa situación. Se pone en práctica la idea laboral de la asociación sindical y al amparo del desarrollo económico comienza a estructurarse el sindicalismo. En 1945 cuando el partido liberal es derrotado en las urnas simultáneamente es derrotado el movimiento sindical de la C.T.C. y fue llevado a los estrados judiciales por supuesta intervención política y aunque no se logró su disolución por sentencia judicial, sí se obtuvo su mengua por hechos políticos.

Apareció un segundo movimiento sindical de tipo aparentemente confesional, apoyado y estructurado desde el gobierno mismo. La U.T.C. es apoyada por el nuevo Gobierno.

La U.T.C. inspirada inicialmente en ideas morales, católicas y confesionales llegó a identificarse con el régimen, y como éste sufrió colapsos graves particularmente en 1953 y que como consecuencia de ellos debilitó y desorganizó a las asociaciones sindicales. Como se observa claramente es un círculo pernicioso, que no ha permitido el logro de un movimiento sindical unificado y autónomo.

Entre nosotros, la razón de la prohibición de que los sindicatos participen en política partidista, obedece a tratar de impedir que se repitan estos fenómenos que han frenado la autónomía del movimiento sindical.

Decir, además, que no se intervenga en " política parti - dista " es redundante por que la política no se puede desarrollar sino a través de partidos de grupos políticos.

El movimiento sindical en todas partes del mundo, es apoyado abierta o discretamente por los partidos políticos. El sindicalismo intrínsecamente necesita de una participación del Estado; tener representantes en la estructura del mismo.

En la práctica la prohibición es, pues, ilusoria: así tene

mos que el líder sindical con deseos de ocupar una curul en el Congreso, es verdad que no puede utilizar el resorte sindical, pero requiere que los partidos políticos lo apoyen y así llega a las Cámaras Legislativas.

Hay si un aspecto formal, que parece que orienta esta prohibición, y es el hecho que el movimiento sindical no se exhiba como formado haciendo parte del movimiento de partidarios. Es decir, se trata de limitar la prohibición a los movimientos partidarios sectarios, pero manteniendo desde el punto de vista individual, los derechos de ciudadanía de los sindicalizados.

No quiere esto decir, ni que los representantes de las organizaciones sindicales no vayan a las altas posiciones del Estado, el hecho de que los líderes sindicales, sin arriesgar la libertad del sindicato, puedan ocupar posiciones destacadas. Hoy vemos por ejemplo que tienen representación en el Instituto de Seguros Sociales, en la Caja Nacional de Previsión Social, en el Sena, en el Consejo Nacional de Salarios, en el Incora inclusive en el mismo gabinete ministerial. Esta presencia de representantes del sindicato en las principales organizaciones no es incompatible con las prohibiciones, sino un reconocimiento de su naturaleza y funciones. Además se observa:

a) No a todas las posiciones se llega por la vía electoral; la mayoría son de tipo administrativo, elegidas por los altos gobernantes o por el Congreso, por el mecanismo de ternas o listas.

b) Aún suponiendo que para llegar a esas posiciones se necesitara de un acto electoral, él no sería estrictamente partidario, sino administrativo y de gobierno, que no estaría vinculado a la pugna partidaria.

El doctor Carlos Lleras Restrepo, gran conocedor de nuestro movimiento sindical y de su idiosincracia, luego de haber contribuido a la expedición de las leyes vigentes que prohíben la intervención de los sindicatos en la política de los partidos, y de haber ejercido la Presidencia de la República, es decir de haber llegado al fondo de la experiencia misma, se expresó así sobre el particular:

" El sindicalismo apolítico es una ilusión; mientras se le sigue predicando, los grupos extremistas adelantan su tarea inteligente y vigorosamente y existen canales de comunicación entre los directivos de los partidos tradicionales y los de los sindicatos. (39).

De prohíbe también aplicar cualesquiera fondos o bienes a fines diversos de los que constituye el objeto de la asociación o que, aun para estos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos (art. 379)

Con este precepto se persigue:

a) La no distracción o malversación de fondos sindicales en fines superfluos.

b) El manejo de los fondos por fuera de lo previsto en los estatutos o normas legales.

La materia ha sido objeto de una reglamentación minuciosa por parte del Ministerio del Trabajo; éste ha determinado cual debe ser el control de dichos fondos.

Los tesoreros de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones están obligados a prestar fianzas y a llevar libros de contabilidad revisados por el Inspector del Trabajo. Los cheques deben llevar la firma del presidente, vicepresidente y fiscal y siempre acordes al capítulo presupuestal del Sindicato.

Se prohíbe también efectuar operaciones comerciales de

de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros ".

Hay que distinguir entre la persona jurídica que no puede ser de comercial y aquellas entidades que pueden patrocinar y fundar como cajas de ahorros ,cooperativas etc. Lo que quiere evitar la ley es que el sindicato se convierta en instrumento de explotación de sus propios afiliados o de terceros.

Prohíbe además apoyar o promover campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima.

Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados

Generalmente el sindicato tiene dos cauces para encontrar solución a sus problemas:

- a) La Convención Colectiva
- b) La huelga.

Si se celebra una Convención Colectiva, y el patrono se

niega a cumplirla o la cumple a medias, puede sobrevenir de inmediato un nuevo conflicto.

Del citado ordinal se desprende que se permite, cuando hay razones válidas para ello desconocer las convenciones colectivas cuando el patrono se niega a cumplirlas. Aquí cabe la denuncia legal.

Porque otro camino para la reforma de las Convenciones y Contratos Colectivos es el de la revisión, expresamente previsto en las disposiciones legales.

El objetivo es el impedir que el sindicato induzca a sus afiliados a incumplir las obligaciones de la Convención Colectiva o del Contrato Individual de trabajo, y mantener las relaciones de los trabajadores con la empresa dentro de los cauces normales de la organización sindical y de la ley.

Finalmente el literal h) prohíbe ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas".

Es esta una disposición de carácter general que se explica

por si sólo, ya que el derecho considera al sindicato como ente de colaboración dentro del orden institucional.

5. S a n c i o n e s

El sistema de sanciones, lo concibe y desarrolla la Ley bajo dos grandes hipótesis:

" a) Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una a ctuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio del Trabajo prevendrá al sindicato para que revoque su determina su determinación dentro del término prudencial que fije;

b) Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio del Trabajo procederá, previa la suficiente comprobación a imponer la sanción o las sanciones siguientes, en su orden, así:".

Es decir, se trata de la violación de las normas por la persona jurídica, por la organización misma.

Se observa que cuando quiera que el gobierno advierta que una organización sindical, ha tomado una determinación violato-

ria de la Constitución o las Leyes y la infracción o el hecho que la originó se ha consumado el Ministerio de Trabajo preven-
drá al sindicato para que revoque su determinación dentro del
término prudencial.

Dicho requerimiento puede ser público o privado.

a) multas de 500 en primer término.

b) Si a pesar de la multa el sindicato persiste en viola-
ción, el gobierno podrá suspender en sus cargos sindicales a
los miembros responsables de la directiva, mientras se mantenga
la transgresión;

c) Si continúa el estado de violación, se suspende la per
sonería jurídica por el tiempo que dure la conducta violatoria
y si a pesar de todo lo anterior, se persiste viene:

d) La disolución y liquidación del sindicato, estas se for-
mularán ante el juz del Trabajo del domicilio del sindicato o
del cir cuito civil en su defecto de conformidad con el art.13
del C.P.del T.

El sistema descrito es razonable, menos en cuanto faculta
al gobierno para suspender en sus cargos a las directivas sin-
dicales.

El ejecutivo puede actuar como autoridad administrativa, con actos propios, como imponer multas etc. Lo que no se entiende es cómo puede suspender a una Junta Directiva sindical mientras esté ejerciendo su mandato cuando hay violaciones colectivas del sindicato.

Hay aquí una mixtura de sanciones de tipo institucional y personal;

1. En lo que atañe a la organización misma, son institucionales;

2. En cuanto pueden colocar a las directivas del sindicato en situación de retiro temporal de sus cargos mientras dure la transgresión, son de tipo personal. Así tendríamos que un gobierno arbitrario puede en un momento dado, retirar los dirigentes que no le convienen y acomodar allí los suyos.

En el orden de las sanciones continúa la suspensión de la personería jurídica (art. 380 C.S.T)

Según el literal(e del numeral 2o. del art.380) " En caso de que la violación continúe, sin que haya sido operante la sanción, podrá disponer (el Ministerio), la suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que la transgresión subsis-

ta "

Esa suspensión corresponde a la rama ejecutiva, a través del Ministerio del Trabajo, pero una resolución motivada, por la cual y en virtud de la ilegalidad del acto del sindicato, se le suspende la facultad para actuar ante la vida del derecho como persona jurídica. La duración de la medida ha sufrido modificaciones. En la Ley 6a. podía ser hasta por tres meses. Aquí el término es indefinido y por el tiempo en que el sindicato permanezca en estado de ilegalidad.

Finalmente, según el art. 380 ord. d) " En último término podrá solicitar de la justicia del trabajo, la cancelación de la personería ,la disolución y la liquidación del sindicato"

Es la más grave sanción. Es necesario que el hecho haya sido gravemente violatorio para que el gobierno pida esta medida.

El hecho de que el gobierno pida la disolución del sindicato y la cancelación de su personería jurídica, significa obviamente un litigio: es necesario que haya petición y luego trámi-te y culminación de un proceso. Es un litigio para obtener la más grave sanción.

El proceso tiene dos etapas:

1. La suspensión de la personería de sindicato por el Gobierno, como medida policiva, para colocar al sindicato en forma de no poder actuar como tal, cuando viole la ley.

2. La cancelación que se debe hacer por la vía judicial y excepcionalmente por cualesquiera de las causas que así lo califican (art. 450) .En este evento cesa toda garantía para los dirigentes y puede en un solo caso, por la vía ejecutiva; cuando hay huelga ilegal, haber despidos en masa.

En el literal d, del numeral 2o. del art.380 dispone el primer procedimiento; el art.450 num.2o. dispone el segundo.

Como pena accesoria y de carácter individual hallamos esta:

" Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de este, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables ".
(Art. 38074).

Ya no hay aquí actuación del gobierno, sino que es el propio juez quien aplic a la sanción principal y la accesoria. En

cierto casos el código penal establece la pérdida de la ciudadanía como pena accesoria.

Finalmente se hablaba de hechos cometidos por los afiliados. Ya hemos visto que la ley divide en dos grandes grupos el régimen de sanciones:

1. Las faltas de la organización jurídica (actuación de sus directivas) y

2. Las faltas individuales. En este caso permite la ley que actúen los reglamentos internos de la organización sindical (como primera medida). Como consecuencia de esa posición, el Gobierno por conducto de un funcionario del trabajo, y por los hechos de los afiliados conmina a la asociación para que imponga las sanciones reglamentarias. Si el sindicato no las aplica en el término de un mes, la ley considera que la falta es de la misma organización y pasa entonces a actuar el competente régimen de sanciones del artículo 380.

6. Régimen Interno de la Organización Sindical

Se refiere el tema al conjunto de disposiciones e instituciones que tienen por objeto regular la vida de relación del

sindicato con sus afiliados.

6.1. Nombre social

Es necesario la individualización del sindicato

Art. 382 C.S.T.) La ley exige que todo sindicato tenga su nombre. Es decir que ni por éste, ni por su actividad se confunda con otras organizaciones sindicales, ni con partido político, ni con religión alguna, ni llamarse confederación o federación.

Debe estar dentro de la organización jerárquica de la ley, que dice:

- a) sindicatos
- b) Federaciones
- c) Confederaciones

Esta disposición es causa en la necesidad de eliminar la confusión surgida de la Ley 83 de 1931 a cuyo amparo se creó un desorden en la estructura de los sindicatos, que por ejemplo se llamaban federaciones sin serlo . Para eliminar esa situación se buscó el sistema de individualizar al sindicato. Así éste puede afiliarse a una federación, pero no llamarse federación.

6.2. Edad Para Pertenecer a Un Sindicato.

El art. 383 señala como edad mínima para pertenecer a un sindicato catorce (14) años de edad. A esta norma debe observarse que guarda concordancia con las disposiciones del art. 29 que señala la capacidad plena y la semi-capacidad para celebrar de trabajo, indicando para este último la edad menor de 18 años y hasta 14 dentro de la cual se necesita una autorización especial de los padres, y del Estado. Además guarda relación con las disposiciones de la Ley 188 de 1959 sobre contrato de aprendizaje donde señala 14 años la edad válida para celebrarlo.

El principio de la Ley 129 de 1931, ratificatoria de la convención internacional sobre el trabajo de mujeres y de niños, que sobre el particular dijo en su art. 2o:

" Los niños menores de 14 años no podrán ser empleados ni trabajar en los establecimientos industriales, públicos o privados, o en sus dependencias, con excepción de aquellos en que únicamente esten empleados los miembros de una misma familia."

El que tenga catorce años, puede hacer parte del sindicato pero no podrá llegar a ser miembro de la junta directiva so pre

texto de que es parte de la organización sindical o miembro de ella; por que según la ley y aún cuando en la práctica no se cumpla siempre, para pertenecer a los órganos directivos y en especial en la Junta Directiva, se necesita entre otras cosas, ser ciudadano colombiano, miembro del sindicato, tener 18 años, y no haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido re habilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

6.3 Nacionalidad.

Este es un punto que se refiere a la soberanía del Estado respecto del sindicato(Art. 384 CST).Ningún sindicato puede funcionar sino cuando las dos terceras partes (2/3) de sus afiliados son colombianos, y ningún extranjero puede ocupar cargos directivos en él.

El artículo 384 del CST dice " No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto,por lo menos en sus dos terceras partes (2/3), por ciudadanos colombianos . Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos Directivos ".

Esta disposición que parece contradecir la universalidad del derecho del trabajo, tiene como principio fundamental la seguridad nacional y de soberanía.

El sindicalismo es un sistema que implica asumir posiciones políticas con mucha frecuencia. No conviene pues, que ningún extranjero esté en la Junta Directiva de la organización sindical. No es de extrañar que un servicio público, entre en conflicto, así sea esto ilegal y además es inconveniente contra la seguridad nacional que el extranjero dirija o coadyuve en la dirección del sindicato. Igual tesis puede sostenerse en cuanto a las decisiones de la Asamblea General en lo pertinente.

En el fondo de esta disposición que estamos comentando, implica una limitación legal al ejercicio de un derecho civil y político para los extranjeros como es el de dirigir una organización sindical. Y tiene pleno apoyo en el texto del primer inciso del art. 11 de la Constitución Nacional que dice : " Los extranjeros disfrutarán en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. Pero la ley podrá, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros ".

6.4. La Asamblea General

En cuanto a la Asamblea General se refiere, hay tres puntos importantes que comentar:

6.4.1. Reuniones:

Debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses. Es decir dos veces al año. Esto no quiere decir que los estatutos no puedan preveer otras reuniones o que no puedan ser convocadas a reuniones extraordinarias, ya sea por iniciativa de los socios de la misma Junta Directiva.

6.4.2. Quórum de la Asamblea:

Hay que distinguir dos clases de quóruns: para decidir y para deliberar. Este lo forma la mitad más uno de los presentes; aquel la mitad más uno de los integrantes. En algunas corporaciones públicas el quórum es igual para ambos casos. En las Asambleas Generales de los sindicatos, el quórum para decidir no es el mismo que para deliberar, pues para el primero se requiere la presencia de la mitad más uno de los afiliados pero el cómputo se hace sobre los presentes art. 386 CST. Hay casos especiales en que la Ley exige votación calificada,

como cuando se trata de la huelga, en que la mayoría se calcula sobre la totalidad de los trabajadores de la empresa. Esto porque es una de las medidas más graves en la vida sindical artículo 444-2 y Ley 48 de 1968 art. 31).

Conforme al artículo 387 CST. cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados al sindicato o por distribución geográfica, o el excesivo número de aquellos, resultare difícil o impracticable lo dispuesto en el artículo anterior (formación del quórum especial para decidir y para deliberar), pueden preverse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la Asamblea.

En la realidad este artículo se denomina en nuestro Código " Representación de los socios en la Asamblea ", pero no se refiere propiamente a dicha representación, sino al sistema de votación para recoger los votos en un momento determinado. Puede ocurrir que se trate de un sindicato gremial o de una empresa de vastas proporciones en el territorio nacional, la recolección de los votos de cuyos trabajadores resulte difícil en un mismo día o en una misma fecha. En ese caso es aconsejable hacer esa recolección en un forma gradual en días diferen-

tes, debidamente controladas, o por un sistema adecuado de representación de ausentes, sin perjuicio de que el escrutinio para saber la determinación que han tomado los afiliados, bien sea respecto de una Junta Directiva, bien sea respecto a otra elección, bien sea en cuanto a la determinación de la representación de un pliego de peticiones o de la aprobación de una fórmula para resolver un conflicto colectivo etc., puede hacerse con precisión y sin lugar a equívocos; y por otra parte, sin el apremio en un solo día o esperar en un sólo instante los votos de un gremio cuyas dificultades geográficas o profesionales no permiten pronunciarse en un mismo instante o al menos no hacen fácil la recolección de votos o conocimiento de su voluntad en un mismo día.

6.5. Requisitos para ser Miembro de la Junta Directiva

Para ser miembro de la Junta Directiva de un Sindicato, deben reunirse los siguientes requisitos:

- 1) Ser colombiano
- 2) Ser miembro de un sindicato
- 3) Estar ejerciendo normalmente, es decir no en forma ocasional, o en período de prueba, o como aprendiz en el mo

mento de la elección, la actividad, la profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior.

4) Saber leer y escribir.

5) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

6) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

Sobre el punto (4.y5.) se observa lo siguiente: La norma vigente señala como requisito para ser miembro de la Junta Directiva " tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad " lo cual ha inducido a admitir que los menores de edad pueden ser miembros de la Junta. Parece por lo demás, que esta es la práctica admitida por el Ministerio del Trabajo. Se abona este criterio con el argumento de que la misma ley exige como condición para pertenecer al sindicato tener más de 14 años de edad y que estas personas puedan identificarse con la tarjeta de identidad.

El antecedente de este requisito se encuentra en la Ley 83 de 1931 el numeral 10. de cuyo art.50. exigía entre los elemen

tos para obtener la personería jurídica, señalar el nombre y apellido de los miembros que dirijan o administren o tengan representación del sindicato, " los cuales deben ser colombianos y mayores de edad ", lo que indica que bajo esta legislación se exigía para se miembro de la Junta Directiva la mayoría de edad: La cuestión paso así a la legislación de 1945 y luego al C.S.T. lo cual se explica porqué cuando ambos estatutos fueron expedidos, aún no existía cedulaación femenina y la identifica - ción de la mujeres que también podían formar parte de la Direc - tiva siendo mayores de 21 años, se cumplia mediante tarjeta de identidad. Se trataba de facilitar el acceso de personas de am - bos sexos, pero no ciertamente de menores de edad. Dentro de este criterio el texto indica los dos elementos de la identifica - ción, el de hombre y el de mujeres. Y como antes se dijo, que para ingresar al sindicato no se exige la mayoría de edad, es otra la situación de la Junta Directiva y para acceder a ella puede haber estricciones. Tenemos el caso de los extranjeros y la de los altos empleados, que no obstante de tener la capaci - dad de elegir, no tienen la de ser elegidos. En el caso presen - te se trataría de otra restricción, explicables por la necesi - dad de entregar la dirección de los sindicatos, federaciones y confederaciones, a personas en quienes la mayoría de edad supo

ne suficiente madurez para el ejercicio de tan delicadas funciones. Consideramos por tal, que no solo por razones de legalidad, sino de conveniencia la norma comentada debe entenderse en el sentido de que para ser miembro de la Junta Directiva requiere ser mayor de edad.

A las condiciones anteriores debe observarse solamente la que se refiere a no estar ejerciendo el trabajo como aprendiz. pues este requisito debió referirse probablemente, para guardar concordancia con ella, a la reglamentación que el propio código establecía sobre el contrato de aprendizaje; pero modificada como fue por la Ley 188 de 1969, resulta contradictorio que se pueda celebrar este contrato de trabajo a los 14 años, que es cuanto se fija en materia de capacidad para ser aprendiz, el que pueda durar hasta tres años, y sin embargo, no se puede formar parte de las directivas, si se es mayor de edad. Por lo tanto esta parte ofrece una incongruencia y que debe ser apreciada en consonancia con la nueva Ley para permitir que los aprendices puedan hacer parte de la Junta en una organización sindical, cuando cumplan los otros requisitos.

El inciso 2o. del art. 388 que estamos comentando dispone que la falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elec

ción; pero que la interrupción en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata el aparte (4 y 3), es decir, las que se acaban de comentar no invalidan la elección cuando haya sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

Con esto se trata de poner a salvo a las personas que por razón de sus tareas propias dentro de la organización sindical, tienen que separarse transitoriamente, o con licencia, del servicio normal que están desempeñando. Como de otra manera no podría ingresar al sindicato, y sería muy fácil destinarlas en comisión o concederles licencias, con el sólo propósito de apartarlas de la organización sindical, la ley ha previsto esta posibilidad y la ha erigido en condición no exonerativa para ser parte de la Junta.

Para confirmar lo anterior, la resolución No. 180 del 15 de Octubre de 1958 emanada del Ministerio del Trabajo, en sus artículos 1o. y 2o., establece que los patronos deberían expedir la certificación donde se compruebe las calidades exigidas por el numeral 4.3., para los dirigentes sindicales dentro de los 6 días siguientes a la solicitud que se haga al respecto por el sindicato correspondiente; y que elija la Junta Directiva sin-

dical, si el patrono demora la certificación más de seis días, se presume legalmente que los trabajadores elegidos reúnen los requisitos exigidos por el artículo 388, inc. 3o. del CST.

¿ Quién declara la invalidez ? ¿ Es por decisión administrativa o judicial ?. El sistema de control de la elección corresponde al Ministerio del Trabajo, División de Asuntos Sindicales. Es, por tanto, el Ministerio el que viene a dar la conformidad a la elección. Puede ser que el Ministerio la objete por distintas razones: Porque se haya elegido a menores de edad, o por que existe alguna prueba de que alguno de los miembros haya sido condenado por un delito y no está rehabilitado. El ministerio del Trabajo puede intervenir de oficio o a petición de parte, y disponer la repetición de la elección en personas idóneas. Pero como puede surgir un conflicto entre el Gobierno y el sindicato el acto administrativo del Ministerio puede ser demandado ante el Consejo de Estado. Se deben seguir los trámites propios de la administración:

a) Reposición o apelación, si son posibles.

b) Hay una acción que puede ser de nulidad o de plena jurisdicción, ante el Consejo de Estado.

Pero, mientras la elección no haya sido objetada por el Ministerio, las actividades de la Junta comprometen al sindicato, al gobierno y a los patronos. Estos están obligados a reconocerla y a respetarla.

6.6.Nulidad Automática.

Si alguien es ascendido a Directivo de la empresa siendo miembro de la Junta Directiva del Sindicato, automáticamente cesa éste en su cargo. El miembro de la Junta Directiva goza de " Fuero Sindical " y sólo puede ser privado de su cargo por autorización especial (judicial). Pierde automáticamente su cargo de directivo el que asciende a la dirección de la empresa, o es necesario que el patrón pida su remoción. El texto del artículo 389, trae dos aspectos en la elección de altos empleados:

1. El hecho de que la elección del directivo recaiga sobre alguno de los empleados, directores de la empresa. La elección es nula y corresponde al Ministerio del Trabajo objetarla.

2. El paso de un directivo del sindicato a altos cargos de la empresa. En tal caso, " quedara ipso facto vacante el

el cargo sindical ". Eso es ya un caso excepcional. No requiere decisión judicial ni administrativa. El sindicato debe entrar a elegir el reemplazo validamente mediante decisión de la Asamblea General. Se explica que no haya acción judicial ni administrativa, por que la propia defensa del sindicato así lo indica. No sería necesario ir al Juez y decirle " Quítele a x. el carácter de dirigente sindical " por que no se le va a privar de su trabajo, antes se le asciende. Pero la ley no lo admite.

6.6 Período de Directivas

En lo que se refiere al período de directivas hubo necesidad de establecer un período "provisional" para la defensa del nacimiento y consolidación del sindicato.

Hasta 1945 no hubo problemas al respecto, y era privativo de la Asamblea señalar el período. Pero a partir del 45 cuando se creó el Fuero Sindical , se presentaron casos de fraude por parte de los trabajadores. Como el fuero sindical amparaba a las directivas por el tiempo de su mandato, y algo más, los sindicatos establecieron períodos cortos para hacer pasar

por la Junta al mayor número. La capacidad para mover el personal por parte de los patronos quedó sensiblemente mediatizada:

Para evitar tal deformación y acudir a la vez, a la defensa del sindicato, hubo necesidad de establecer un término para la Junta Directiva. Se estableció un mínimo de seis (6) meses. Como el número de miembros de la Junta debe ser limitado pues no puede pasar de diez (10), el patrono ya no queda paralizado y puede administrar el personal sin necesidad de intervención judicial.

1. " El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis (6) meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover , en los casos previstos en los estatutos a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de éstos para renunciar a sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

2. Si dentro de los treinta días de que habla este artículo

la Junta provisional no convocare a Asamblea General para la elección de la primera Junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria (art.390)

Respecto a la Junta Provisional, ella debe durar, sólo mientras se organiza el sindicato y hasta treinta días más, después de otorgársele la personería jurídica. Una vez la haya obtenido, está en el deber de convocar a la Asamblea para que se nombre la Junta Definitiva.

Así se procede a la elección de la Junta Directiva definitiva y estatutaria.

6.8. La Elección

En cuanto a lo que se refiere a la elección de las directivas sindicales, la Asamblea General debe proceder en votación secreta con papeleta escrita y con aplicación del cuociente electoral, so pena de nulidad.

De conformidad con lo preceptuado del artículo 391 del CST. que dice: " La elección de las directivas sindicales se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sis-

berarlo de toda presión o influencia de la empresa o del Gobierno, y para facilitarle un mejor ejercicio en sus funciones.

Cualesquiera que sea el número de la minoría, le corresponde el cargo de Fiscal. Por tanto le corresponde la vigilancia sobre la Junta Directiva y sobre la organización completa. El sistema vino a establecerse a partir de la ley 6a. de 1945, pues antes no se daba aplicación al cuociente electoral, y el grupo que tenía la mayoría arrastraba con toda la directiva. El cuociente es una de los sistemas constitucionales para asegurar la representación de las minorías y por ello se instituyó en lo sindical a partir de 1945.

6.8. Como se Cumple el Proceso Electoral

El proceso electoral se cumple así:

Se inscriben las listas, se procede a la votación y una vez que se han escrutado los votos se aplican las reglas del cuociente electoral. El número total de votos se divide por el número de cargos o casillas que se vayan a elegir. El resultado es el cuociente electoral y cada lista tendrá tantos representantes, cuantas veces quepa el cuociente electoral en el número de votos obtenidos por ella. El residuo entra al juego

tema del cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

2. La Junta Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción minoritaria.

Conforme al art. 389 del estatuto, no pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de base, ni ser funcionarios de sindicatos, los afiliados que por razón de sus sus cargos en la empresa representan al patrono con funciones de dirección o confianza personal, que puedan facilmente ejercer alguna coacción sobre sus compañeros.

Dentro de este número se encuentran los gerentes, administradores, Jefe de Personal, Secretarios Privados, Directores de Departamentos, como ingenieros, médicos, jefes , asesores jurídicos , Directores Técnicos y otros por el estilo que desempeñen funciones semejantes. Agrega la disposición que es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados.

Se trata de una restricción válida de la libertad de asociación, pero establecida en beneficio del sindicato, para li

en una segunda operación. En la segunda vuelta se toman los re
siduos más altos en orden descendente y se van otorgando las ca
sillas restantes.

Finalmente, si la última lista, la minoritaria fuere ínfima, y por ello no tuviere ninguna representación, le debe ser adjud
dicado el cargo de fiscal. En este aspecto la organización sind
dical parece haberse adelantado en tanto a la reforma constitut
cional de 1968, y más que todo en su práctica, se apoya la aa
firmación en que a partir de entonces, los grandes organismos
fiscales del gobierno y de la administración de justicia, como
son la Contraloría General, y la Procuraduría General de la Nan
ción hayan podido entregarse a elementos pertenecientes al paru
tido contrario al ~~del~~ Presidente de la República , en un lejan
no recuerdo de la costumbre o de la necesidad de entregar la fiss
calización de los actos del Gobierno a las minorías.

Para controlar que la votación se haga en forma secreta, tanu
to en la Asamblea omo en la Junta y que haya el quórum regla-
mentario para decidir etc. cualquier asistente puede pedir que
se deje constancia de las personas presentes y de cómo se hizo
la elección, so pena de que sino, se acata la petición, sea an
nulada.

'El artículo 392 del CST dice " Tanto en l^{as} reuniones de la Asamblea general como de la junta directiva, cualquiera de los miembros tiene derecho a pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomarse una determinación, y a pedir que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud vicia de nulidad el acto o votación. "

La sanción resulta un poco exagerada. En efecto hay que distinguir, si el sindicato está trabajando sin el quórum requerido, o si la votación ha sido por aclamación y no secreta y por papeleta escrita, y de esto debe quedar constancia en las actas.

La solicitud puede servir de prueba en la controversia, si la hay y puede llegar a la nulidad. Pero si actúa el sindicato con sus mayorías y con la legalidad de ninguna manera puede ser nula una elección . No hay proporción entre la causa y el efecto. La nulidad de los actos jurídicos sólo deben ser por causas intrínsecas a los mismos. La citada petición del afiliado no es un hecho de la esencia electoral..

6.9. Los Libros

Respecto al mecanismo del manejo interno de los sindicatos el se hace a través de los libros que deben llevar las distintas entidades de gobierno.

El inciso lo. del Art. 393 ordena que todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la junta directiva provisional, por lo menos los siguientes libros:

1. De afiliación
- 2.- De actas de la Asamblea General
3. De actas de la Junta Directiva.
4. De inventario y Balances.
5. De Ingresos y Egresos

Estos libros deben ser previamente registrado por el Inspector del Trabajo respectivo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas.

La finalidad de esta previsión es la de impedir la falsificación o alteración del contenido de dichos libros y hacerlos idóneos para efecto de prueba en caso determinado..

El ordinal 2o. del citado artículo, prohíbe " arrancar,

sustituir, o adicionar hojas etc." Cuando el caso es de falsedad, que figure lo que no ocurrió o se dijo, entonces, fuera de la multa debe venir la sanción penal correspondiente. La falsedad de documentos cae dentro del dominio del código penal.

El inciso 2o. de dicho artículo cuando dice que en todos los libros a que hemos hecho referencia se prohíbe hacer sustitución de las hojas ,arrancarlas, enmendarlas, rasparlas, tacharlas, agrega que cualquier omisión o error en esta materia debe enmendarse a través de una anotación posterior. Es claro que tal anotación deben hacerla los mismos funcionarios encargados de llevar los libros y autorizarla con su firma, para que en primer lugar lo válido es la corrección.

Por otra parte, la norma agrega que las infracciones a estos mandatos acarrean al responsable una multa de \$2.00 a \$50. que impondrá el Inspector del Trabajo en favor del Sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al inspector del trabajo.

Merece llamar la atención aquí el hecho de la distinción que hace la Ley entre el responsable directo y el que pudiera

mos llamar cómplice o auxiliar del primero, por error u omisión, pues en el primer caso se cobra la mitad, de de todas maneras ambos quedan incursos frente a la organización sindical por la violación de las normas estatutarias y legales.

6.10. Formación y Ejecución del Presupuesto Sindical

Una función primordial del sindicato es la formación y ejecución del presupuesto. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 394 del CST esta función corresponde de manera exclusiva a la Asamblea General, de la cual deberá votarlo para períodos no mayores de un año. Nada se dice hasta aquí de la votación que se exija para la aprobación del presupuesto, y ante tal silencio es preciso entender que se aplica la regla general de la mitad más uno de los asistentes, siempre que haya quórum para decidir. Sin autorización expresa de la misma Asamblea no puede hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. Esta es una regla elemental, encaminada a mantener el equilibrio presupuestal, pudiere llamarsele la regla de oro de la ejecución del presupuesto sindical.

En efecto, no pudiendo los sindicatos hacer negocios, no estándoles permitido moverse en la vida comercial a la manera

de otras asociaciones de ciertas entidades públicas y de poder jugar con el presupuesto de tal forma que puede endeudarse o be neficiarse; lo único que pretende la Ley es defender del presupuesto y dispone que haya un ajuste entre las previsiones y los gastos.

Por eso mismo agrega: " sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean ", todo gasto que exceda de \$50.00, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto requiere aprobación previa de la Junta Directiva, los gastos que excedan de 200.00 sin pasarse de \$1.000.00 y que no están previstos en el presupuesto, necesitan la refrendación expresa de la Asamblea General con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados. A este segundo aspecto hay que hacerle dos observaciones: La primera, que el gasto se puede hacer sino está previsto y sino pasa de 1.000.00; y la segunda, que debe necesariamente ser refrendado por la Asamblea General con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados. Si estos dos requisitos no se cumplen el gasto se tendrá por mal hecho y violadas las leyes relativas al manejo del presupuesto sindical.

Finalmente, dispone que los gastos que excedan de \$1.000.

aunque estén previstos en el presupuesto, exigen la refrendación de la Asamblea General por las dos terceras partes de los votos de los afiliados. Dos requisitos se necesitan y son éstos de gran importancia. Primero que venga la refrendación por una votación doblemente calificado en el sentido del alto porcentaje que se necesita, ya que se trata de los dos tercios de los votos y además que esos dos tercios se deben contar, no sobre el número de asistentes, sino sobre el número de afiliados.

Estas severas reglas del control se explican porque siendo generalmente pobres los presupuestos de los sindicatos sería inconceivable que se permitiera su dilapidación.

Hay una excepción de carácter temporal a lo anterior; y es el caso cuando se ha declarado la huelga, se suspende todo control sobre la administración de fondos. Esto con el fin de que el sindicato obre con independencia y con rapidez, pero hay una condición que una vez cese el conflicto, se pase al gobierno informe de la manera como actuó con respecto a los fondos.

Existen otras reglas legales para el manejo de los fondos sindicales, contenidas en los artículos 395 , 396 y 397 del CST y son las siguientes:

- a) la caución que debe prestar el tesorero.
- b) Depósito de los fondos sindicales en un banco o caja
- c) Abrir una contabilidad sujeta al dictamen del Departamento Nacional de Supervigilancia sindical.

Respecto a la caución que debe dar el tesorero, es una obligación para garantizar el buen manejo de los fondos. La cuantía será señalada por la Asamblea y una copia de tal documento será depositado en el Departamento Nacional de Supervigilancia sindical. La razón de esta exigencia es la que, en caso de mal manejo, o de pérdida de los fondos, ellos estén debidamente asegurados para que el sindicato no asuma tal pérdida.

El sindicato tiene la obligación de abrir una cuenta bancaria, excepción de la suma requerida para gastos de caja menor de conformidad con lo que autoricen los estatutos, pues la norma solo prevee \$50.00.

Esta norma se aplica por la necesidad del movimiento diario que tiene toda organización de este tipo para hacer gastos menores.

Además todo giro u orden de pago debe estar autorizada por las firmas conjuntas del presidente, tesorero y fiscal, con el

ánimo de que los fondos del sindicato no se pueden mover sino con la coadyuvancia de estos tres funcionarios, y por lo mismo bajo la responsabilidad conjunta de los mismos.

En cuanto al tercer aspecto, dice el art. 397 que la conta bilidad de los sindicatos debe regirse por las normas que al efecto dicte el Departamento o División de Asuntos Sindicales del Ministerio del Trabajo; además de las reglas que contemplen los estatutos.

6.11. Expulsión y Separación de Miembros

El artículo 398 del CST preceptúa " El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados "

En efecto, la expulsión es una determinación que toma la organización sindical para extraer de su seno, a quién se ha hecho indigno, es decir se trata de la imposición de la sanción más grave que la Ley autoriza dentro de una organización sindical. Sin embargo el art. 398 al emplear la palabra " puede expulsar ", parece que se trata de una potestad de las

organizaciones sindicales y no necesariamente una obligación. Sin embargo, cuando se trata de violación de las disposiciones legales, allí cambia la figura, deja de ser potestativo del sindicato la aplicación de determinadas sanciones, para convertirse en sanción obligatoria, so pena de que el Gobierno le imponga otras al sindicato. Por consiguiente la correcta interpretación de la norma es la de entenderla en el sentido de que es atribución y deber de las organizaciones sindicales expulsar de su seno a quién ha violado los estatutos y la Ley.

Respecto de la separación se trata de un acto fundado en un hecho voluntario o involuntario del afiliado.

El art. 399 dice: " Tdo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación " .

Realmente el fundamento esencial de los sindicatos es la necesidad de agruparse para la defensa de una profesión u oficio. Si, uno o varios de los afiliados deje de pertenecer a la profesión, o abandona la práctica del oficio, respecto de él o de ellos, ha fallado la base de la organización y este carece de interés en mantenerlo en el seno de la organización.

6.12. Retención de Cuotas Sindicales

El cumplimiento de las obligaciones financieras para con el sindicato, es indudablemente el primer deber de sus afiliados, ya que de otra suerte, ninguna de las funciones que le son propias, y en particular la lucha por mejorar las condiciones de vida, le será factible mientras esté en estado de insolvencia.

El artículo 23 del Decreto 2351 de 1965 ratificado por la Ley 48 de 1968 y modificado por el art. 400 del CST. dispone: " Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del Acta de la Asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al patrono su valor y la nómina de sus afiliados.

Esta retención cesará, respecto de uno o varios trabajado-

res, a partir del momento en que ellos comuniquen por escrito al patrono se renuncia de la organización, o en que el sindicato comunique la expulsión.

Como la Ley prevee la afiliación de los Sindicatos a Federaciones y a Confederaciones, el inciso tercero dispone que previa comunicación escrita y firmada por el Presidente, el Fiscal y el Tesorero del sindicato respectivo el patrono deberá retener y entregar a la entidad respectiva las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a dichos organismos.

El Decreto reglamentario 18 de 1968 dispone como requisito que debe tenerse como complemento, que para que haya lugar a tal retención el Comité Ejecutivo de la Federación o Confederación deberá acompañar a la solicitud una certificación de la División de Asuntos Sindicales del Ministerio del Trabajo que conste:

- a) Su existencia legal
- b) Que ha rendido y le han sido aprobadas sus cuentas períodicas;
- c) Que el sindicato y su filial; y
- d) Copia pertinente del Acta del Congreso de Trabajadores que fijo la cuota que debe pagar el sindicato.

En esta segunda hipótesis de retención y descuentos con destino a Federaciones y Confederaciones, se preveé, también la cesación de los mismos, cuando el sindicato se ha retirado de la Federación o de la Confederación o ha sido expulsado de ellas.

En tales casos, para que el patrono deje de estar obligado , es preciso que el sindicato de aviso al patrono por escrito acompañando copia auténtica del Acta de la Asamblea General que dispuso la desafiliación, o del documento respectivo de la Federación o Confederación que decretó la expulsión. A partir de tal información cesa la obligación patronal de retener pero queda a salvo para la Federación o Confederación según el caso y como en la primera hipótesis, el derecho a que las cuotas sigan siendo retenidas y entregadas en caso de información falsa.

7. Disolución y Liquidación de los Sindicatos

La última etapa de la vida de la Organización Sindical, o del aspecto administrativo en relación a su existencia como persona jurídica, en su disolución y liquidación. Este fenómeno consiste en que, cumplidos los requisitos de la Ley o de los Estatutos, desaparece la organización de la vida jurídica.

Las causas para la disolución del sindicato pueden ser de carácter voluntario o involuntario.

Las causas voluntarias consisten en que los afiliados a la organización, resuelven liquidar la asociación. Es cuestión de orden privado que los afiliados resuelvan ponerle fin y para ello debe reunirse la Asamblea General. Debe estar presente la totalidad de los miembros y sobre esa asistencia las dos terceras partes deben estar de acuerdo.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 401 del CST un sindicato, federación o confederación se pueden disolver por:

- a) por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto.
- b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras partes $\frac{2}{3}$ de los miembros de la organización, adoptado en Asamblea General y acreditado con la firma de los asistentes;
- c) Por sentencia judicial, y
- d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

De conformidad con los artículos 450 y 451 en casos de

huelga ilegal declarada por el Gobierno, éste puede imponer como sanción la disolución del sindicato. La parte final del numeral segundo del art. 450 dice: en efecto, que la mencionada sanción, " podrá decretarse.... a juicio de la entidad o funcionarios que haga la declaración". Y de acuerdo con el art. 451 tal declaración corresponde al Ministerio del Trabajo.

La verdad histórica de estas disposiciones, consiste en que inicialmente, que durante los primeros tiempos de la jurisdicción Especial del Trabajo, era el juez del trabajo la autoridad competente para declarar la ilegalidad de las huelgas, y por lo mismo la disolución de las organizaciones sindicales. Posteriormente el Gobierno estuvo autorizado para imponer sanciones administrativas graduales, pero si llegaba a estimar la falta de tal gravedad, o que la sanción escapara a su competencia, debía poner el caso en manos de los jueces. En el año de 1951 al ser expedido el Código de Trabajo, se tomaron los textos precedentes, pero se vario en cuanto a la competencia, de suerte que tanto la declaratorio de ilegalidad de la huelga, como la disposición administrativa de disolución corresponde al Ministerio del Trabajo. No quiere esto significar que las medidas, una u otra, se queden sin discusión judicial, pues ambas como actos -

administrativos que son pueden llevarse a conocimiento del Consejo de Estado o de los Tribunales Administrativos, de conformidad con las reglas de la competencia.

En estos casos la medida administrativa se cumple mientras se dicta la sentencia correspondiente, pues en la legislación colombiana, los actos de la administración se encuentran cobijados por una presunción de legalidad. Advertimos que en tal caso la sentencia viene a ratificar según el caso el acto administrativo, pero no es la administración propiamente la que disuelve la organización sindical.

Una última hipótesis ocurre cuando ha habido " reducción de los afiliados a un número menor de 25 afiliados tratándose de sindicatos de trabajadores"

Pueden darse dos eventos:

a) Que hecho el censo del sindicato bajo la asesoría del Inspector de Trabajo, se llegue a la conclusión de que aquél no tiene veinticinco (25) afiliados. Los afiliados que quedan en la organización pueden constituirse en Asamblea General y disolverlo.

b) Si no se ponen de acuerdo el Gobierno a petición de parte o de oficio, por carecer del mínimo de miembros exigidos

por la Ley, debe pedir que el juez competente lo disuelva. Se observa que mientras se dicta la sentencia respectiva, los actos cumplidos por el sindicato se tiene como válidos.

Resumiento tenemos: Que la disolución es un acto jurídico privado o público, por medio del cual se declara que la organización deja de existir como persona jurídica. La liquidación acto complementario del anterior, comprende actos jurídicos de otra naturaleza, por las cuales se dispone de los bienes del sindicato. Para éste se preveé la destinación de dichos bienes, bien por la misma organización o de acuerdo con lo que fije la Ley. Cuando la liquidación ha terminado, puede decirse, que ha terminado la vida de la organización sindical.

Decretada la disolución, el Juez, el Gobierno y los Afiliados según el caso proceden a nombrar el liquidador. Este a semejanza de un síndico se hace cargo de los bienes y ordena:

1) Establecer el activo y el pasivo de la organización. verifica si el activo es suficiente para pagar las deudas sin necesidad de enajenar los bienes, en caso contrario los puede enajenar.

2) Del remanente se les rembolsará a los miembros activos

las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzaren, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. Es decir, si sobrase dinero, una vez pagado todo el pasivo, los activos no pueden ser repartidos, sino sólo en cuanto cubra sus cuotas. Como el sindicato no puede ser fuente de lucro, no puede haber reparto de utilidades. Si no fuere así, podría ocurrir que un sindicato con un buen activo libre y manejado por roscas inescrupulosas, precipitaran su disolución con el ánimo de repartirse los bienes.

3) Para evitar este y otros abusos, la ley estableció lo que acabamos de narrar y agregó que si después de repartir las cuotas quedase algún remanente, éste debe entregarse al sindicato que se haya señalado en los Estatutos o la Asamblea General. En el caso de que no se haya previsto, la Asamblea General puede decirlo en el momento de la disolución.

Deben pués, entregarse:

- a) Al sindicato, Federación o Confederación que señale el sindicato que se disuelve,
- b) Si nada se dice, van dichos dineros a la entidad de bene

ficencia que señale el Gobierno.

El acto del liquidador (liquidación) debe pasar a la aprobación del Juez que la haya ordenado, y en los demás casos al Departamento de Asuntos Sindicales del Ministerio del Trabajo, debiendo éste expedir el finiquito cuando sea del caso.

Los artículos 402, 403 y 404 del CST. relacionados con los puntos anteriores dice:

Art.402 " Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término al pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas, para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare, se les distribuirá a pro - rrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

2. Cuando se trate de disolución de un sindicato y éste hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones."

Art. 403 " Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la Asamblea General; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

Art. 404 " La liquidación debe ser sometida a la aprobación del juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso."

Desde el punto de vista jurídico el sindicato desaparece con su disolución, ya ha desaparecido la Junta Directiva y reemplazada por el liquidador.

La aprobación de la liquidación se hace mediante un auto interlocutorio, si es el juez, o por acto administrativo si es

del Gobierno. Las dos providencias pueden tener recursos o acciones diferentes según la entidad que haya actuado. La del Juez ante el Tribunal Superior, Sala Laboral, la del Ministerio ante el Tribunal Administrativo o ante el Consejo de Estado, según los factores de competencia.

De todas formas sin impugnación o con ella, el acto por el cual el Juez o Gobierno aprueban las cuentas del liquidador, es el último que se cumple a nombre de la organización sindical y con el cual desaparece definitivamente de la vida jurídica.

El inciso 2o. del art. 402 considera la hipótesis de que el sindicato en proceso de disolución, o para entrar a él, hubiere estado afiliado a una federación. En tal caso se dispone que el liquidador debe admitir intervención " simple y consultiva" de un delegado de ella en sus actuaciones. Parece obvio que el liquidador es la persona a quien la Ley entre la responsabilidad de llevar a cabo la distribución legal de los bienes del sindicato, así como las medidas conducentes para realizarla. Esta intervención sui-generis del organismo sindical de segundo o de tercer grado, según el caso, debe ser sólo consultiva y no obligatoria en sus opiniones o conclusiones. Lo que se busca con ello, es de una parte, vigilar mejor la adecuada destinación de

los bienes del sindicato, y de otra, asegurar a la Federación o Confederación el pago de las cuotas que le correspondieren por concepto de afiliación del sindicato.

8. Fuero Sindical

En cuanto al Fuero Sindical se refiere, está definido en el Capítulo VIII del CST. en su artículo 405- Modificado. Decreto 204 de 1957 art. 1o. y dice: " Se denomina "Fuero Sindical " la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo ".

La figura del Fuero Sindical data de 1945, como medida indispensable a los fraudes que se venían cometiendo; ya que anteriormente, era privativo de la Asamblea fijar el período del fuero Sindical y era durante el tiempo del mandato, entonces los sindicatos establecían períodos cortos, para hacer pasar por la Junta Directiva al mayor número de afiliados.

El artículo 406 del CST Decreto 2351 de 1965 art. 24 y di-

ce: " Están amparados por el Fuero Sindical:

a) los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 del CST. hasta 60 días después de la publicación ordenada por el art. 367 del mismo Código sin exceder de seis (6) meses "

b) Los trabajadores que, con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica, ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

c) Los miembros de la junta directiva de todo sindicato, federación o Confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes y los miembros de la subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en municipio distinto a la sede de la directiva central, sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la Junta Directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sin-

dial y por seis (6) meses más. "

8.1. Miembros de la Junta Directiva Amparados

Nuestra legislación habla de que cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, el amparo sólo se extiende a los cinco primeros principales y a los cinco primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono.

2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al patrono en la forma prevista en los artículos previstos 363 y 371. En caso de cambio el antiguo miembro continúa gozando del Fuero durante los tres meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituído.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres meses después de que esta se reali-

de.

8.2. Contenido de la Sentencia

El Juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa de despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

8.3. Excepciones

No gozarán de fuero sindical:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político Municipal;

2. Los trabajadores oficiales o particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

8.4. Justas causas de Despido

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 410 del CST modificado. Decreto 204 de 1957 art. 8. son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte días (120) días y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

De otra parte, el artículo 411 del citado Código con-

templa la posibilidad de terminación del contrato de trabajo sin previa calificación judicial y es figura se da en la terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

También, observamos que las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren de intervención judicial.

De otra parte, está contemplado en nuestro ordenamiento laboral que el fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.

CAPITULO II

=====

- (1) Nieto Arteta, Luis Eduardo. " ECONOMIA Y CULTURA DE LA HISTORIA DE COLOMBIA ", Edit. Oveja Negra. Medellín. 1943. Pág. 101.
- (2) Urrutia Montoya, Miguel, " HISTORIA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA ". Edt. Balón, Medellín, 1979. pág. 11
- (3) Lleras Camargo, Alberto. " IDEAS BASICAS SOBRE LA ACELERACION DEL DESARROLLO ".Revista Visión.Julio de 1965. Vol.23 No.5. Bogotá.1965. pág.5
- (4) Gaceta Republicana " NUMERO 284 " Enero 13 de 1919.
- (5) Gaceta Republicana " NUMERO 87 " Febrero 15 de 1919.
- (6) El Espectador, Enero 7 de 1920.
- (7) El Espectador, Marzo 31 de 1921.
- (8) El Espectador, Octubre 24 de 1921.
- (9) El Espectador, Noviembre 22 de 1921.
- (10) Gaitán, Jorge Eliécer. " LAS IDEAS SOCIALISTAS EN COLOMBIA ". Edit. América Libre. Bogotá. 1963. pág. 92.
- (11) El Espectador, Abril 22 de 1923.
- (12) Gaitán, Jorge Eliécer. " LAS IDEAS SOCIALISTAS EN COLOMBIA. Edit. América Libre. Bogotá.1963.pág.27
- (13) El Espectador, Noviembre 23 de 1923.
- (14) El Espectador, Mayo 6 de 1924.
- (15) Torres García, Guillermo " HISTORIA DE LA MONEDA EN COLOMBIA ".Edit. Banco de la República . Bogotá. 1945. pág. 353.
- (16) Naciones Unidas" ANALISIS Y PROYECCIONES DEL DESARROLLO ECONOMICO EN COLOMBIA ". Edit. Cepal. México. 1957 pág. 10
- (17) Ministerio de Industria. " Memorias Presentadas al Congreso 1924-1938 ". Imprenta Nacional. Bogotá. 1940
- (18) El Espectador Junio 3 de 1924
- (19) Arriaga Andrade, Adán. " EL LIBERALISMO Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR " Edit. Suramericana. Bogotá. 1962.pág. 253.
- (20) Galindo, Alberto. " LA REPUBLICA LIBERAL " Edit. Justicia. Bogotá. 1958. pág. 74

- (21) Montaña Cuéllar, Diego. " COLOMBIA PAIS FORMAL Y PAIS REAL ". Edit. Platina. Buenos Aires.1963. pág. 163.
- (22) Unión de Trabajadores de Colombia . " UTC" Informe del Comité Ejecutivo. V.Congreso Nacional. 1939.
- (23) Periódico " ACCION LIBERAL ", Marzo 1939. No. 42
- (24) El tiempo. Noviembre 16 de 1.940.
- (25) Córdoba, José María. " JORGE ELICER GAITAN " Edit.litografía.Carval. Bogotá. 1948. pág. 43 y 48.
- (26) El Espectador. Dbre. 20 de 1945.
- (27) El Espectador. Dbre. 21 de 1945.
- (28) Urrutia Montoya, Migue. " HISTORIA DEL SINDICALISMO COLOMBIANO" Edit.LEalon. Medellín. 1979. pág. 215.
- (29) Eco Nacional. Mayo 15 de 1951.
- (30) Cuevas, Tulio. " LA POLITICA LABORAL " Edit. Acción Liberal Bogotá. 1965.
- (31) Revista " APUNTES ECONOMICOS " Bogotá, Mayo 20 de 1969. págs. 19 y 20.
- (32) Caicedo, Edgar. " HISTORIA DE LAS LUCHAS SINDICALES EN COLOMBIA " Edit. Edi.Suramérica Ltda.Bogotá.1974. 2a. Edicc.pág. 160
- (33) Lloy Ulman, " Marshall and Fiedman on Union Strenght " review of Economics and Statistcs. Noviembre 1955 pág. 393.
- (34) Urrutia Montoya, Miguel. " HISTORIA DEL SINDICALISMO COLOMBIANO " Edit. Lealon, Medellín. 1979. pág. 116
- (35) Lloy Ulman, " Marshall and Friedman on Union Streng" review of Economics and Statistics, noviembre 1955 pág. 394.
- (36) Ortega Torres, Jorge."CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO " Edit. Temis.Bogotá.1974. pág.502.
- (37) Friedman, Miltón. " SOME COMMENTS ON THE SIGFICANCE OF LABOR UNIONS FOR NUEVA YORK, Edit. University of Chicago 1951.pág. 197.
- (38) Ortega Torres, Jorge. " CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABJO " Edit. Temis. Bogotá.1974. pág.196.
- (39) Semanario " NUEVA FRONTERA " Junio 21 de 1975. No. 32 Vol. II.

C A P I T U L O I I I

=====

LOS CONVENIOS 87 y 98 DE LA O.I.T.

A. Convenios 87 y 98: Leyes 26 y 27 de 1976

Colombia, en el año de 1976 cumplió a cabalidad con los trámite y requisitos establecidos para la ratificación de los Convenios 87 y 98 y para su registro o depósito ante el Director General de la OIT. Una vez efectuada la ratificación por las leyes 26 y 27 votadas por el Congreso el 15 de septiembre de 1976, el señor Ministro del Trabajo en representación del Gobierno envió al Director General de la OIT. la respectiva comunicación, y éste a su turno acusó recibo de los instrumentos de ratificación y procedió a dar cuenta de ello al Secretario General de las Naciones Unidas y a todos los Estados Miembros de conformidad con lo establecido en los propios Convenios y el artículo 20 de la Constitución de la O.I.T.

Por la trascendental importancia que tienen, se transcriben los textos completos tomados del original de las comunica-

ciones cruzadas entre el Ministro del Trabajo de Colombia y el Director General de la OIT. en noviembre de 1976.

" Señor. Francis Blanchard. Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1211, Suiza. Señor Director General: Tengo el honor de informar a usted que el gobierno de Colombia, después de haber examinado el Convenio (núm.87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948, el Convenio (núm.98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio (núm.129) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 y el Convenio (núm.136) sobre el benceno, 1971 los ha ratificado respectivamente mediante las leyes núm. 26 de 1976, núm 27 de 1976, núm. 47 de 1975 y núm.44 de 1975, cuyos textos se acompañan, comprometiéndose, de conformidad con el párrafo 5,d de Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, a aplicar fielmente todas y cada una de sus disposiciones.Valgo la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi distinguida consideración. (firmado) Oscar Montoya Montoya. Ministro de Trabajo y Seguridad Social. (1)

La vigencia plena de los Convenios Ratificados se inicia doce (12) meses después de la fecha del registro; en el caso

de Colombia, el 16 de noviembre de 1977. El hecho de que entren en vigor implica que las disposiciones de los Convenios quedan incorporadas al régimen jurídico interno en armonía con la tradición jurídica colombiana que acoge la doctrina monista y que asimila los Convenios de la OIT a los tratados diplomáticos,

1. Importancia de los Convenios 87 y 98

El Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación fue adoptado por la conferencia reunida en San Francisco del 17 de junio al 10 de julio de 1948. El Convenio número 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva fue adoptada en la conferencia reunida en Ginebra entre el 8 de junio y el 2 de julio de 1949, tienen pues una vigencia aproximada de treinta años (2)

En la mayoría de los países de Europa y América, en varios del Africa, Oceanía y del Asia, como también los nuevos Estados creados con posterioridad a la segunda posguerra que son alrededor de cien en el mundo, han ratificado los Convenios aludidos y que están intimamente ligados con los Derechos Humanos y sobre cuyo cumplimiento hace hincapie la OIT para que el mundo

tenga una política concertada, apoyada en un sindicalismo fuerte, no solo a nivel nacional sino internacional.

Siempre se hace énfasis que la única forma de engrandecer a los pueblos, de contribuir a su progreso, de mantener la paz social, es garantizando la Libertad Sindical y los derechos de Asociación y de Contratación Colectiva, tal como lo sostiene la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Por consiguiente los Estados tienen obligación de garantizar tales derechos.

El tratadista Francisco Yezid Triana, en su obra comenta " Para Colombia la ratificación representa un positivo avance en la elaboración del derecho del trabajo en cuanto elimina algunas prácticas antidemocráticas por discriminatorias y permite el desenvolvimiento de las organizaciones sindicales sin trabas y sin exigencias infundadas. Se despejará, a no dudarlo, el campo de las relaciones asalariado patronales con la aplicación de un nuevo ordenamiento jurídico más humano y más acorde con los principios fundamentales que inspiran las declaraciones de derechos de la persona, y con la realidad palpitante de los hechos sociales que están indicando una transformación del mundo contemporáneo (3).

Es importante como los países integrantes del Pacto Andino han entendido que la adopción y ratificación de los Convenios 87 y 98 como otros relacionados con la protección del salario, empleo, normas y objetivos básicos de la política social etc."pueden constituir un eficaz denominador común que facilitará la aproximación de políticas y la armonización de legislaciones sociales y laborales ".

2. Texto de la Ley 26 de 1976 (Convenio 87)

LEY 26 DE 1976

(septiembre 15)

" Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésimaprimera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948)

EL CONGRESO DE COLOMBIA

D E C R E T A:

ARTICULO PRIMERO.- Apruébase el siguiente Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la Trigésimaprimera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del

Trabajo.

CONVENIO NUMERO 87

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su Trigésimaprimera Reunión;

Después de haber decidido adoptar en forma de Convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz " la afirmación del principio de la Libertad de asociación sindical ";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que " la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante ";

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo

en su Trigésima Reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas en su segunda Reunión hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de varios Convenios Internacionales, adopta, con la fecha 9 de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

PARTE I

LIBERTAD SINDICAL

ARTICULO 1.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

ARTICULO 2.

Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTICULO 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

ARTICULO 4.

. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa.

ARTICULO 5.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores tiene el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y a toda organización federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

ARTICULO 6.

Las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este conve-

venio se aplican a las federaciones y confederaciones de organi
zaciones de trabajadores y de empleadores.

ARTICULO 7.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organi -
zaciones de trabajadores u de empleadores, sus federaciones y
confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya natu-
raleza limite la aplicación de las disposiciones de los artícu-
los 2,3 y 4 de este Convenio.

ARTICULO 8.

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el pre-
sente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organi-
zaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás per
sonas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada
de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presen-
te convenio.

ARTICULO 9.

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué pun-
to se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garan
tías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

ARTICULO 10.

El presente Convenio, el término " organización " significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II

PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

ARTICULO 11.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Sigue la parte III Disposiciones Diversas con los artículos 12, 13; parte IV -Disposiciones Finales con los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y la nota " Es fiel copia tomada del original que reposa en los archivos de la División de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores. (fdo.) HUMBERTO RUIZ VARELA- Jefe de la División de Asuntos Jurídicos "

En razón de que todas las disposiciones anteriores se refieren a los aspectos doctrinarios de las garantías sindicales, para que la formulación de éstas, no queden como letra muerta, se establece la obligación de adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de asociación. Se requiere, entonces que cada Estado obligado por el Convenio expida normas legales y reglamentarias que faciliten la constitución y funcionamiento de organizaciones sindicales en todos los niveles según las necesidades y orientaciones de los trabajadores y empleadores interesados, eliminando prácticas anacrónicas que rodeaban de excesivo formalismo el reconocimiento de la personalidad jurídica de tales asociados.

Texto de la Ley 27 de 1976 (Convenio 98)

LEY 27 DE 1976
(Septiembre 15)

Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo
(Ginebra 1949)

EL CONGRESO DE COLOMBIA

D E C R E T A:

ARTICULO PRIMERO. Apruébase el siguiente Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la Trigésimasegunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO NUMERO 98

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésimasegunda reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones

ARTICULO 2.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de ingerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

ARTICULO 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

ARTICULO 4.

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por u-

na parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (4).

Continúan los artículos hasta el número 16, y dice es fiel copia tomada del original que reposa en los archivos de la División de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores - HUMBERTO RUIZ VARELA- Jefe de la División de Asuntos Jurídicos. Firmado por ALFONSO LOPEZ MICHELSEN, INDALECIO LIEVANO AGUIRRE, MARIA ELENA DE CROVO, (Ministro de Trabajo y S.S.) GUSTAVO BALCAZAR MONZON (Presidente del Senado), ALBERTO SANTOFIMIO BOTERO (Presidente de la Cámara), AMAURI GUERRERO (Srío. de la Cámara), IGNACIO LAGUADO MONCADA. " (5)

Desde la Declaración de Filadelfia en 1944, la Organización Internacional del Trabajo se ha empeñado en fomentar todas las naciones programas que faciliten el reconocimiento del derecho de negociación colectiva. Al adaptar los Convenios sobre libertad sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización (Convenios Nos. 87 y 98) y las recomendaciones sobre Contratos Colectivos No. 91 de 1951) la consulta y colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa (No.94 de 1952)

relativas a la aplicación de los principios del derecho de sin
dicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el
cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revis-
tan la forma de convenio internacional, adopta con fecha prime-
ro de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente
Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el dere-
cho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

ARTICULO 1.

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección con-
tra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la liber-
tad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra
todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que
no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de
un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier o-
tra forma a causa de su afiliación sindical o de su participa-
ción en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o,
con el consentimiento del empleador, durante las horas de tra-
bajo.

La OIT ha demostrado su gran preocupación por la vigencia en cada uno de los Estados Miembros de sistemas que promuevan, con la mayor amplitud la negociación colectiva. (6).

4.- Control de la OIT sobre el Cumplimiento de los Convenios

La elaboración de instrumentos por la OIT y su ratificación por los Estados Miembros, constituyen solo las primeras etapas de la actividad normativa de la organización. Lo importante es que los instrumentos de la OIT se introduzcan en el plano nacional, y sean medidas efectivas para aquellos cuyo bienestar se proponen promover y proteger, y de una manera más general para el desenvolvimiento de las políticas sociales de los Estados. Si no fuera así, la OIT correría el riesgo de ser engañada y de extinguirse. Con tal fin la organización ha instaurado el principio de que los países deben dar cuenta del modo como cumplen sus obligaciones o incluso del efecto que producen ciertas normas. Ha establecido procedimientos que tienen por objeto verificar si los Convenios Ratificados se aplican correctamente, así como estimular la aplicación de los Convenios no ratificados y de las Recomendaciones. También se ha preocupado de tomar las medidas del caso para proteger la Libertad Sindi-

cal y para abolir la discriminación en el empleo y la profesión
(7)

5. Convenios Ratificados

Cada país que ratifique un Convenio tiene la obligación de presentar en forma regular a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria sobre todas las medidas que haya adoptado para poner en ejecución las disposiciones de estos instrumentos.

Con tal objeto, para cada Convenio el Consejo de Administración adopta un formulario de memoria destinado a solicitar informaciones sobre las leyes nacionales y los reglamentos administrativos, como también las medidas para dar efecto a cada disposición del Convenio. Sobre la igualdad en la remuneración plantea : " Se ruega facilitar indicaciones generales sobre los métodos con vigor para fijar los tipos de remuneración, y sobre la manera en que se promueve y se garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración, precisando si el principio se aplica a todos los trabajadores, Sírvese indicar brevemente que progresos han podido alcanzar en la aplicación de este principio ". (8).

En los aludidos formularios de memoria se pregunta también

qué medidas se han tomado para asegurar la aplicación práctica del Convenio, como seria los resultados de la inspección del trabajo, las decisiones de los tribunales sobre cuestiones de principio, estadísticas sobre el número de trabajadores protegidos por el Convenio. Y finalmente se inquiere si las organizaciones de Trabajadores y Empleadores han informado a los países observaciones sobre la manera en que el Convenio se aplica en la práctica. Esta pregunta se explica por que los gobiernos tienen el deber de informar a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores y por consiguiente enviar una copia del informe rendido a la OIT.

6. Convenios No Ratificados

En 1948, entró en vigor una disposición constitucional en donde prevé que todos los Estados Miembros por petición del Consejo de Administración deben presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, una memoria que indique en que medida su legislación y su práctica dan efecto a las disposiciones de un Convenio que no han ratificado, o a las disposiciones de una Recomendación. De otra parte, si se trata de un Convenio, tiene la obligación de indicar en donde radica la dificultad o motivo

que retarda o impide la ratificación , y si se tratase de una Recomendación, comentar con que modificaciones se está aplicando.

Es imposible solicitar informaciones de este tipo sobre la mayoría de los instrumentos adoptados hasta la fecha para la Conferencia, dado que el Consejo de Administración, hace uso bastante moderado de los poderes que ha recibido a este respecto. Solo se limita a pedir informaciones y en ocasiones reiteradamente, pero sobre un número reducido de instrumentos o por lo general cuatro o cinco al año, y que creé son de importancia fundamental y de interés actual.

Para Convenios ratificados exige que las memorias sean muy amplias y detalladas y en escala menor para los convenios no ratificados, pero de todos modos, existe la obligación de enviar copia de las mencionadas memorias a los sindicatos representativos, así mismo a las organizaciones representativas de empleadores para que conozcan que datos comunican los respectivos gobiernos a la OIT. En el ámbito nacional el objetivo de dichas informaciones radica en dar a conocer a los interesados en la elaboración y aplicación de las normas de trabajo, ya se trate de funcionarios de empleadores o de dirigentes sindicales, la posibilidad de comprobar periódicamente la concordancia existente entre

la política social de su país y las normas mínimas de la OIT. En el campo internacional tales informaciones tienen una gran importancia por varios motivos:

a) Le permite a la OIT conocer el grado de aplicación que hacen los Estados miembros de sus normas;

b) Los resultados obtenidos en un campo determinado redundan en prestigio de los Estados, incluso cuando no han podido ratificar un Convenio por motivo de una diferencia ya sea secundaria, o de naturaleza técnica entre su legislación nacional y las disposiciones del instrumento internacional.

En la reunión anual de la Conferencia, de conformidad con lo preceptuado en la Constitución, el director general de la Oficina Internacional del Trabajo debe presentar un resumen de las memorias que le fueron transmitidas sobre la sumisión de los Convenios y Recomendaciones a las autoridades legislativas competentes sobre la aplicación de los Convenios ratificados y sobre la aplicación dada a ciertas normas no ratificadas

7. El Comité de Libertad Sindical.

La OIT. en el año de 1950, dada la importancia y tras-

endencia de la Libertad Sindical, después de un acuerdo con las Naciones Unidas, ha establecido un mecanismo especial de protección a la misma. Los lineamientos generales sobre procedimiento descrito, se aplica a los Convenios sobre Libertad Sindical; y su aplicación ha merecido atención especial y se han elaborado cinco estudios con respecto al curso dado a los Convenios sobre Libertad Sindical por la Comisión de Expertos. Las memorias de los numerosos gobiernos que han retificado estos Convenios (9) son examinados periódicamente por la Comisión de Expertos y los problemas encontrados se discuten por la Comisión de Aplicación de la Conferencia.

En materia de Libertad Sindical, el mecanismo tiene por objeto complementar los procedimientos de aplicación general. Implica el estudio de las quejas que pueden emanar de los diferentes gobiernos o de las organizaciones de empleadores o de trabajadores. Además también pueden dichas quejas hacerlas llegar oficialmente a la OIT por parte de las Naciones Unidas.

Y éstas pueden ser contra países que ya tienen ratificados los Convenios, y aún con aquéllos que todavía no los han ratificado y para éstos el mecanismo se funda solamente como en calidad de Miembro de la OIT, y sobre el hecho de que la Constitu -

ción de la Organización ha afirmado el principio de la Libertad Sindical y por consiguiente la OIT puede promover la realización de este principio.

El Comité de Libertad Sindical, ha recibido más de ocho - cientos (800) casos, lo que demuestra que el recurso a este mecanismo ha sido bastante amplio, tales casos concernían a hechos particulares y otros a toda la situación sindical en general de un país. Este procedimiento ha tenido efectos variados difíciles de evaluar, por desconocer las medidas tomadas por los gobiernos. Pues lo único que se conoce, es el hecho de que los Gobiernos han tenido en cuenta las Recomendaciones sugeridas al modificar sus legislaciones. Un efecto más general a este procedimiento ha sido el de llamar a los gobiernos a rendir cuentas de su acción en materia de Libertad Sindical a la OIT., logrando un objetivo muy importante, como es el de ejercer una función preventiva y reconocer el valor de los principios de la Libertad Sindical.

Sin embargo, el procedimiento aludido, ha afrontado varias dificultades, y en un plano general se ha observado frecuentemente, en particular a partir de la Resolución adoptada por la Conferencia en 1970 sobre los derechos sindicales y sus re-

laciones con las Libertades Cívicas y que el ejercicio pleno de los derechos sindicales dependen del respeto de ciertas libertades públicas. Pero que éstas no son de su competencia; pese a ello, no puede pasar inadvertida su incidencia sobre la protección de la libertad sindical. Este es el problema que afrontan hoy los órganos encargados del exámen de quejas.

El Consejo de Administración, designa al Comité de Libertad Sindical sobre una base tripartita; dicho Comité examina las quejas recibidas y las encuentra fundadas hace las recomendaciones a que haya lugar al Consejo de Administración, para que éste a su vez las dirija a los respectivos Gobiernos (10), interesados, o depende del caso, la queja debe remitirse a la Comisión de Investigación y Conciliación, ya que ésta constituye el órgano formal del mecanismo de protección de la Libertad Sindical.

Dicha Comisión está compuesta por personalidades independientes designadas por el Consejo Administrativo, y a propuesta del Director General. El consejo somete los casos a la Comisión y lo hace por recomendación del Comité de Libertad Sindical. También pueden remitirse quejas a la Comisión por demanda de las Naciones Unidas, cuando dichas quejas conciernan a Estados Miembros de las Naciones Unidas; pero no Miembros de la

OIT. En conclusión ninguna queja se le puede remitir a la Comisión sin el consentimiento del Gobierno interesado, a excepción de los casos previstos en el artículo 26 de la Constitución de la OIT que se refiere al control de la aplicación de los Convenios Ratificados.

8. Armonización de la Legislación en materia Sindical en el Grupo Andino

Dentro del estudio del proceso de armonización de la legislación del trabajo, tiene gran importancia estudiar el papel que desempeñan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Institución que desde hace más de sesenta años, viene analizando y dándoles forma a instrumentos jurídicos destinados a influenciar en las legislaciones de trabajo en todos los países.

El tratadista N. Valticos, nos dice: " Que desde la creación de la OIT los Convenios y Recomendaciones adoptados a través de los años han ido edificando progresivamente, un sistema coherente que constituye un verdadero Código Internacional del Trabajo (11).

En nuestra opinión, la OIT ha dado gran importancia a la

Actividad normativa en el marco de la integración regional y concretamente en el caso del Grupo Andino ha adelantado contactos con los gobiernos de los diferentes países con miras a establecer las posibilidades de aplicación uniforme y de ratificación de veinticinco (25) Convenios Internacionales del Trabajo por los países de la subregión.

Y es que, estos Convenios seleccionados comprenden una representación de los principales temas tratados en las normas Internacionales del Trabajo. Alguno de ellos, están entre los que el Comité Asesor Económico y Social ha planteado su ratificación.

Enumeramos algunos de los Convenios Seleccionados que tienen que ver con :

- No. 48, Sobre la conservación de los derechos de pensión de los Trabajadores Migrantes,
- No. 87 Sobre Libertad Sindical,
- No. 97 Relativo a los Trabajadores Migrantes,
- No. 98 Sobre la Negociación Colectiva,
- No. 111 Sobre discriminación en materia de Empleo y ocupación,
- No. 114 Sobre el Contrato de Enrolamiento de los pescadores,
- No. 117 Sobre normas y objetivos básicos de la política social,

- No. 118 Sobre igualdad de trato de Nacionales y Extranjeros en materia de seguridad social; y otros.

En nuestro concepto, el Comité Asesor Económico y Social ha obrado muy bien, al sugerir a los gobiernos de los Países Miembros que ratifiquen estos Convenios, por estar referidos muchos de ellos a aspectos de vital importancia dentro del objetivo propuesto, como es la integración de las legislaciones.

Síntesis del Convenio sobre Libertad Sindical No.87 -1948

El Convenio dispone que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes con el fin de fomentar y defender sus intereses respectivos; y dichas organizaciones a su vez, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, libres de toda intervención por parte de las autoridades públicas que tiendan a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Estas organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tie-

nen derecho a constituir federaciones y confederaciones, que tendrán los mismos derechos y garantías, igual que lo dispuesto por el Convenio para las organizaciones primarias. Toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Los trabajadores, empleadores y sus organizaciones están obligados a actuar respetando las leyes del país, sin menoscabo de las garantías contenidas en el Convenio 87.

Los Estados, una vez ratificados los Convenios se comprometen a adoptar las medidas necesarias y pertinentes para garantizar que tanto los trabajadores como los empleadores podrán ejercer el derecho de organizarse (12).

Solamente cuatro país integrantes del Pacto Andino, han aprobado el Convenio 87 a saber: BOLIVIA, COLOMBIA, ECUADOR y el PERU.

Síntesis del Convenio sobre el Derecho de Sindicación
y de Negociación Colectiva No. 98 - 1949

El Convenio en su parte pertinente dispone la adecuada -

protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la Libertad Sindical en relación con su empleo, particularmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro del mismo. Igualmente dispone la protección de las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya sea que realice en forma directa o por conducto de sus agentes o Miembros en su constitución, funcionamiento o administración y contra todos los actos que tengan por objeto fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores. Además el citado Convenio, ordena que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario para garantizar el respeto al derecho de sindicación. Dice también que deberá adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con el fin de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Por último ordena que la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas por el Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía, y que el Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, ni deberá interpretarse, en modo alguno en menoscabo de sus derecho o de su estatuto.

Este Convenio, ha sido ratificado por los cinco países integrantes del Grupo Andino, BOLIVIA, COLOMBIA, ECUADOR, PERU y VENEZUELA.

CAPITULO III.

=====

- (1) Triana, Francisco Yezid. " DERECHOS HUMANOS Y GARAN - TIAS SINDICALES ". Edit. Gráficas Pazgo. Bogotá. 1978 la. Edicc. pág. 53.
- (2) Organización Internacional del Trabajo. " CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1966 ". Edit. OIT. Ginebra. 1966 pág. 831
- (3) Triana, Francisco Yezid. " DERECHOS HUMANOS Y GARAN - TIAS SINDICALES ". Edit. Gráficas Pazgo. Bogotá. 1978. la. Edicc. pág. 71
- (4) Valdés Aparicio, Luis. " POLITICA LABORAL EN EL GRUPO ANDINO " Edit. Gil Armas. Lima. 1972. pág. 130.
- (5) Anales del Congreso. " NUMERO 74 " Bogotá. Octubre 1965. págs. 1171 y 1172.
- (6) Organización Internacional del Trabajo. " LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS-MANUAL DE EDUCACION OBRERA " Edit. OIT. Ginebra. 1960 pág. 141.
- (7) Organización Internacional del Trabajo. " INFORME DE LA COMISION DE EXPERTOS EN APLICACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES " Edit. OIT. Ginebra. 1972. pág. 209.
- (8) Organización Internacional del Trabajo. " INFORME DE LA COMISION DE EXPERTOS EN APLICACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES ". Edit. OIT. Ginebra. 1972. pág. 215.
- (9) Organización Internacional del Trabajo. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO ". Edit. OIT. Ginebra. 1977 pág. 27
- (10) Urrutia, Montoya, Miguel. " HISTORIA DEL SINDICALISMO COLOMBIANO. Edit. Lealon. Medellín. 1979. 3a. Edic. pág. 178.
- (11) Valticos, Nicolas. " LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS " Revista de la Comisión Internacional de Juristas. Dbre. 1968. Ginebra. No. 11 Vol. III. pág. 16.
- (11) Organización Internacional del Trabajo " CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1966 ". OIT. Ginebra pág. 683.

C O N C L U S I O N E S

C O N C L U S I O N E S.-

En el transcurso de nuestro estudio hemos mostrado cómo la constitución y vida del sindicato están dominadas por el principio de la libertad sindical.

Este principio es, en realidad la expresión de un derecho natural en el hombre, cuyas manifestaciones son múltiples y se proyectan tanto en el plano individual como colectivo. En uno y otro caso, puede hablarse de la existencia de derechos subjetivos.

I

La legislación mundial tiende a reconocer ampliamente este derecho, incorporándolo, en el ordenamiento constitucional. Este paso significa, aparte de un robustecimiento del principio, el abandono de la tendencia individualista que llega a ser reemplazada por otra más moderna y a tono con la realidad, que considera este derecho como de tipo social.

En líneas generales podríamos decir que los límites posibles de señalar al ejercicio del derecho de la Libertad Sindical, son: en lo externo, los derechos de las otras colectividades y las normas fundamentales de una ordenación democrática ; y en lo interno, la libertad del hombre.

En cuanto a la Unidad Sindical, ha sido siempre una cuestión actual y discutida en el mundo laboral.

La razón principal que se aduce para ella es una mayor eficacia en la consecución de los objetivos de los sindicatos, siendo por otra parte comunes las necesidades de los trabajadores.

Frente a esta posible ventaja, surgen estos serios inconvenientes: peligro de politización y peligro de totalitarismo Sindical, menoscabando los derechos de la persona humana.

I I

A nuestro parecer, el régimen de la unidad sindical, considerado desde el punto de vista de los derechos de la persona humana, es atentatorio contra esos derechos, desde que, como fluye de to

do lo expuesto, no permite el agrupamiento de personas según sus intereses profundos y les priva de expresión de sus personales aspiraciones de reorganización social. Si de otra parte, el sistema está acompañado de la sindicación obligatoria, nos parece doblemente contrario a esos derechos, por cuanto priva totalmente a la persona de sus posibilidades de expresión.

En cuanto al ámbito colectivo, derechos equivalentes a los que tienen los individuos para formar sindicatos, en un régimen de pluralidad sindical, tienen los sindicatos - de trabajadores o de empleadores - para formar federaciones o confederaciones, las cuales deben tener las mismas garantías que aquéllos. Es decir, el régimen de pluralidad sindical permite la organización de cuantas federaciones sindicales se quiera, plenamente capaces de representar a los sindicatos afiliados sin autorización previa y sin distinción de ningún género.

I I I

Nos inclinamos decididamente por la pluralidad sindical, pues creemos que garantiza más fielmente el derecho de expresión gremial del hombre, a través de organizaciones que presentan

planteamientos iguales o similares respecto del cambio social y de las relaciones laborales.

La pluralidad sindical creemos debe plantearse para que sea efectiva a nivel de profesión o rama industrial. Dentro de ellas podrían existir tantos sindicatos cuantos los interesados quisiesen, unidos a tantas federaciones como fuere del caso, cuya conexión última estaría en las confederaciones. Es decir, en palabras del tratadista Alonso Olea " Siendo ingrediente básico de la libertad sindical, según se ha visto el derecho de los trabajadores a constituir los sindicatos " que estimen convenientes " es evidente que la preexistencia de uno o varios sindicatos no precluye la fundación de otro u otros, incluso con ámbitos territoriales, industriales o profesionales total o parcialmente coincidentes, "

De la libre sindicación. El derecho a la libertad de movimiento interno del individuo, es algo consustancial a su propia naturaleza y que no puede someterse a discusión, cualquier desconocimiento menoscaba la realización práctica de la Libertad Sindical y por ende impide el desarrollo humano de los asociados.

Así tendríamos que la sindicación obligatoria, no es, en modo alguno compatible con ninguno de los derechos comentados de la sindicación libre.

I V

En nuestra opinión, la sindicación obligatoria es contraria a la libertad sindical, en su segunda manifestación individual; consecuentemente, creemos que, al menos en un terreno estrictamente teórico, el sistema que mejor garantiza a la Libertad Sindical es la " sindicación libre ".

En cuanto a la cuestión de la federación o confederación libre u obligatoria, no se plantea como algo trascendental, como la fue la disyuntiva " sindicación libre u obligatoria ". Parece que la doctrina dominante se inclina en favor de la federación o confederación libre, dado que ella se aviene mejor con el principio en estudio y no existen razones de orden práctico para sostener lo contrario.

Antecedentes Internacionales.- Cuando se aboca el tema del derecho internacional se tiene la impresión de que se tra-

ta de algo abstracto, Pero cuando observamos que el derecho internacional enfoca y canaliza los problemas sociales y económicos del mundo, entendemos todo lo contrario: las normas y los estatutos que se expiden en el ámbito internacional se van integrando al derecho local. Es lo que ha acontecido en el terreno laboral.

V

Juzgamos de gran importancia la utilidad de la obra de la OIT. en relación con el problema de la Libertad Sindical. Los resultados obtenidos son múltiples y de bastísimo alcance. Entre ellos se destacan principalmente: un mayor respeto por este derecho y una paulatina, pero firme modificación de las legislaciones nacionales. Así tenemos, que hasta el 6 de junio de 1979, la OI.T. ha adoptado 153 convenios y 161 recomendaciones.

De los 145 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo en enero de 1978; 104 Estados han ratificado el Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y ochenta y siete Estados han ratificado el Convenio No. 87 relativo a la

libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Por la labor encomiable de la O.I.T., por que ha sido el pilar o lo que constituye lo que se ha llamado el Código Internacional del Trabajo, bien merecido ha sido la obtención del " PREMIO NOBEL DE LA PAZ ".

Pacto Andino o Acuerdo de Cartagena, ya hemos visto que en la ciudad de Bogotá, el 26 de mayo de 1969, los representantes de los Gobiernos de los países de Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú firmaron un Acuerdo de Integración Subregional para promover el desarrollo equilibrado y armónico de los cinco países.

Posteriormente, en 1973 (febrero) Venezuela se adhiere a dicho Acuerdo; mientras que Chile se retira en 1976 (Octubre).

Entre sus objetivos está el de crear una unidad económica, para negociar en condiciones de equilibrio y equidad con los países mayores de América Latina y facilitar la creación del " Mercado Común Latinoamericano ", acelerar su crecimiento y obtener un mejor nivel de vida para los habitantes de la subregión

V I

Dentro del Grupo Andino, está ya en marcha un proceso sobre la aproximación de nuestras legislaciones laborales, de ello se ocupan las reuniones de Ministros del Trabajo y el Consejo Asesor Económico CAES en sus decisiones 113 y 116.- La OIT a solicitud de los propios países ha hecho un primer estudio sobre la posibilidad de ratificación de 25 Convenios relativos a la legislación laboral por los países del grupo.

Así vemos, que de los países integrantes del Grupo Andino, Bo livia ha ratificado hasta el 6 de junio de 1979, un total de 39 convenios; Colombia 45; Ecuador 44; Perú 61; y Venezuela 26, incluídos el Convenio 87 y 98, a excepción de Venezuela que hasta el momento no ha ratificado el Convenio No. 87.

En cuanto a Colombia se refiere, nuestra Constitución de 1886 en su artículo número 44 comenta: " Es permitido formar compañías asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal.... " Posteriormente, el proceso legal se inicia con la Ley 78 de 1919 sobre huelgas; la Ley 21 de 1920 sobre Conciliación y arbitraje; y sólo la ley 83 de 1931

legisla sobre sindicatos; la ley 6a. de 1945 es el antecedente más importante de nuestro Código Sustantivo del Trabajo Decretos 2663 y 3743 de 1950.

Colombia ratifica los Convenios 87 y 98 de la OIT. por medio de las leyes 26 y 27 de 1976 y automáticamente su incorporación al Derecho Interno sin modificación de ninguna naturaleza.

V II

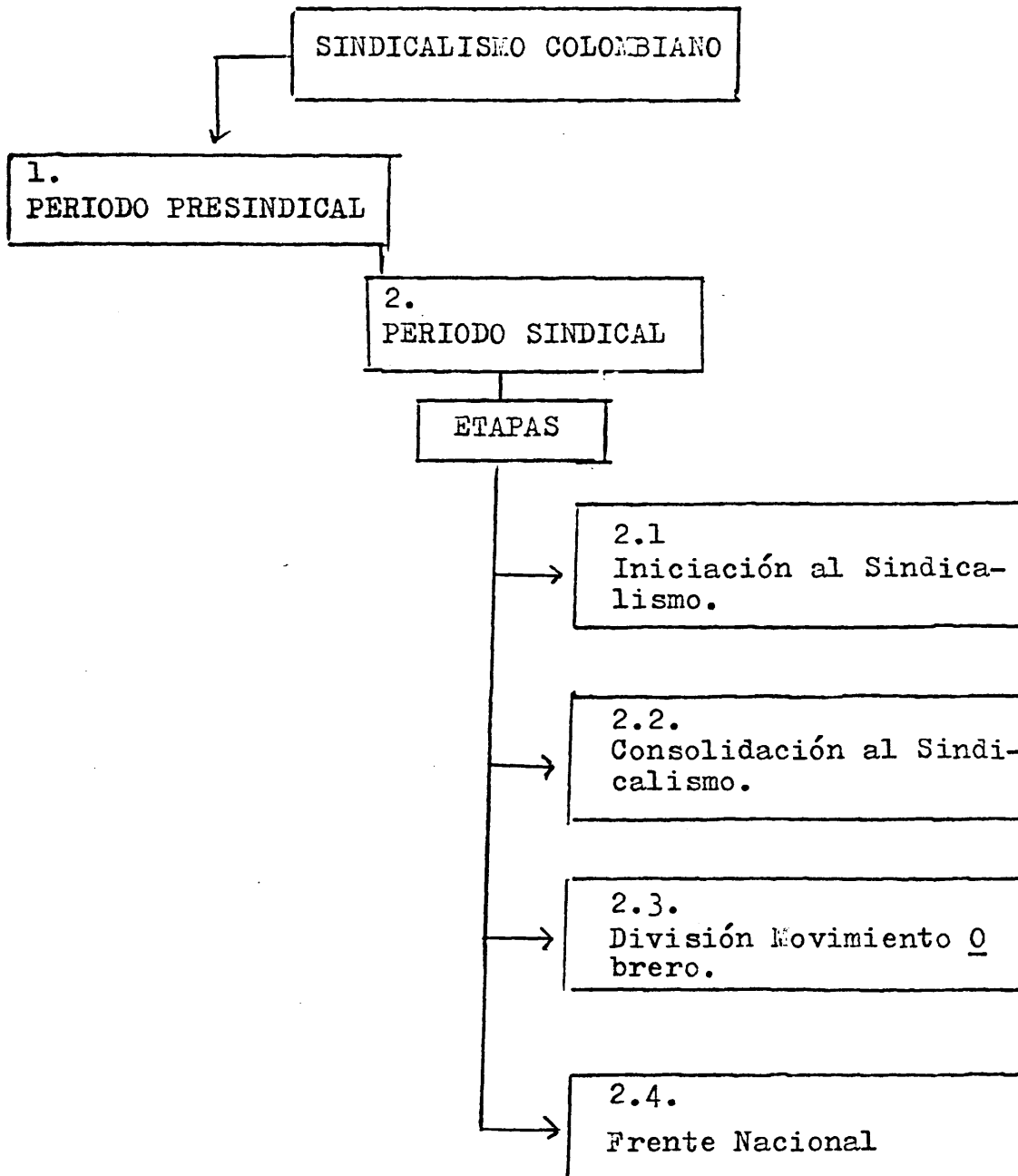
El sindicalismo en nuestro país se encuentra dividido en dos períodos:

- 1.- Presindical
- 2.- Sindical

El primer período comprende los años 1847 a 1918, este período se caracteriza por numerosos choques políticos y sociales. Pero en él, se funda la primera sociedad que recibió el nombre de " Sociedad de Artesanos de Bogotá " cuyo impulsor fue el sr. Ambrosio López.

El segundo período sindical lo podemos dividir en cuatro

etapas: que las comprendemos mejor con relación al siguiente cuadro.



Primera Etapa. Comprendida entre los años 1918 a 1931, que se inicia con las primeras huelgas portuarias en el Caribe co-

lombiano, que tuvieron como escenario las ciudades de Barranquilla y Cartagena. En este mismo año se presenta el primer pliego de peticiones a la United Fruit Company, con los resultados trágicos comentados anteriormente.

Segunda Etapa. Conocida como la de la consolidación del Sindicalismo, ya que por medio de la ley 83 de 1931 se reglamentó el funcionamiento del sindicato.

El Gobierno del Presidente López Pumarejo apoya el movimiento sindical y da origen a la creación de la primera central obrera " Confederación Sindical de Colombia " C.T.C." y en este año se celebra la primera convención del Trabajo (1937).

Tercera Etapa. División del movimiento obrero de todo el país por ideologías políticas entre liberales y comunistas.

Tal división, hace que en 1946 se cree la "Unión de Trabajadores de Colombia " U.T.C. " propiciada por la iglesia católica y se difusa ampliamente que dicha central será apolítica.

Cuarta Etapa. Frente Nacional, esta etapa se inicia con el gobierno del Presidente Alberto Lleras Camargo, aquí el sing

dicalismo vuelve a tomar impulso, se caracteriza por la proliferación de sindicatos, toman auge los convenios colectivos, se promulgan varias leyes muy importantes en materia laboral.

V I I I

El derecho de Libertad Sindical se encuentra reconocido en nuestro país en el Código Sustantivo del Trabajo. Título I. Sindicatos- Derecho de Asociación del artículo 353 al 413 y puede decirse que tiene las características de un derecho subjetivo público, exigible del Estado, quien debe protegerlo directa e indirectamente.

En Colombia existe una abundante reglamentación en virtud de la cual se atribuye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y control de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y además disposiciones sociales, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

De los tres convenios de la O.I.T. referentes a esta materia, han sido ratificados. En cuanto al convenio 11, relativo a la igualdad de trato, en cuanto a la sindicación para los trabajadores agrícolas en relación con los de la industria y el comercio. Fue ratificado e incorporado a nuestra legislación hace ya varios años; en cuanto al 87 y 98 han sido ratificados recientemente tal como lo esbozamos.

Los principios " no discriminación " y " no autorización previa " aparecen respetados.

El fuero sindical se encuentra reiteradamente consagrado y protegido; su contenido consiste, principal y específicamente en una inamovilidad en el cargo mayor que aquélla de la que gozan los trabajadores comunes. De este fuero se encuentran investidos los dirigentes de los organismos gremiales del sector privado y del sector público.

Uno de los derechos fundamentales del hombre, su libertad, se materializa y reglamenta en la libertad sindical y en las normas con ella relacionadas, normas que tanto a nivel interno de un país, como a nivel externo de Convenios Internacionales

contribuyen indudablemente al progreso de la sociedad y a buscar un mayor bienestar para los trabajadores.

Referente a la legislación del aspecto sindical cabe destacar los siguientes puntos:

-El carácter apolítico que debiesen tener los gremios sindicales para no viciar de este modo la posibilidad de libre afiliación.

-Estudiar la posibilidad de unificar las legislaciones laborales a nivel internacional en la mayoría de los aspectos referentes a la protección del trabajador. Aquí juegan papel importante la OIT. el Pacto Andino y demás organismos internacionales. Dicha unificación legislativa podría dirigirse por ejemplo a la determinación de horarios, jornadas laborales, normas de seguridad social, prestaciones sociales etc. y aproximación en cuanto a remuneración en la medida en que lo permitan las condiciones económicas de cada país.

B I B L I O G R A F I A

- AHUMADA P., HERMES. y otros. " Restricciones a La Libertad Sindical, en Estudio del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Edit. Jurídica. Chile. 1968.
- ALONSO GARCIA, MANUEL. " Derecho del Trabajo " Edit. Ariel. Barcelona .1960.
- ALONSO OLEA, MANUEL. " Derecho del Trabajo " Edit. Universidad de Madrid. 1978 5a. Edición.
- ARRIAGA ANDRADE, ADAN." El Liberalismo y los Derechos del Trabajador " Edit. Suramericana. Bogotá. 1962.
- APARICIO VALEZ, LUIS. " Política Laboral en el Grupo Andino " Edit. Gil Armas. Lima. 1972.
- BAYON CHACON, GASPAS. Y PEREZ BOTIJA. " Manual del Derecho del Trabajo ". Edit. Marcial Pons. 1978-1979. Edic. Duodécima. Vol. II.
- CABALLERO L., GUILLERMO. " La Vulnerabilidad Económica Y los Sindicatos " Edt. Universidad de los Andes. Bogotá. 1975.
- CABANELLAS, GUILLERMO. " Derecho Sindical y Corporativismo " Edit. Libreres. Buenos Aires. 1966.
- CARRENO, CORA. " El Principio de la Libertad Sindical en la Legislación Chilena ". Edit. Univers.de Stgo.Chile.1952.
- CRUZ, BARTOLOME. " Protección contra la Discriminación Antesindical " Edit. OIT. Ginebra. 1976.
- CUEVA, MARIO DE LA. " Derecho Mexicano del Trabajo " Edit. Porrúa. México. 1949.3a. Edic. revisada.
- DEVEALI, MARIO L. " Curso de Derecho Sindical y de la Previsión Social ". Edit. Victor P. de Zavalía.Buenos Aires. 1954. 2a. Edic. actualizada y aumentada.

- DURAND, PAUL. " Précis de Droit Travail. Edit. Librairie Dalloz. París. 1963. 3a. Edic.
- FADUL DE LANDABURU, MAITE. " Algunas Contribuciones al Estudio sobre el poder de los Sindicatos Edit. Universidad de los Andes. Bogotá . 1976.
- GAETE B., ALFREDO. " Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social " Edit. Jurídica. Chile. 1967.
- GERNICON, B. " Elección y Promoción de Dirigentes Sindicales. En Revista.Organización Internacional del Trabajo. Edit. OIT. Ginebra. No. 1 .1978.
- GINER, CARLOS. " Escuela de lo Social " Bilbao (España) 1962
- GAITAN, JORGE ELIECER. " Las Ideas Sociales en Colombia " Edit. América Libre. Bogotá. 1963.
- GARCIA, ANTONIO. " Gaitán y el Problema de la Revolución en Colombia. Edit. Coop.Nal. de Artes Gráficas. Bogotá. 1955.
- JEREZ H., ALBERTO. " Libertad Sindical y Unidad Sindical " Edit. Un. de Chile. 1956.
- LATORRE RUEDA, MARIO. " Radiografía de dos Elecciones " Edit. Acción Liberal. Bogotá. 1965.
- LIEVANO AGUIRRE, INDALECIO. " Los Grandes Conflictos Sociales y Económicos de nuestra Historia.Edit. Nueva Prensa. Bogotá. 1962.
- LINARES BARRERA, ARTURO. " La Dogmática del Derecho Sindical " Edit. Univ. del Pacífico. Lima.Perú. 1963.
- LLERAS RESTREPO, CARLOS. " De la República a la Dictadura " Edit. Argra. Bogotá. 1955.
- LOPEZ DE MESA, LUIS. " Escrutinio Sociólogo de la Historia Colombiana " Edit. Tercer Mundo.Bogotá. 1956.
- MAUREIRA L., JORGE. " Ideología Sindical Cristiana en América-Latina " Edit. Un.Católica. Chile. 1967.

- MANRIQUE MEDINA, ALFONSO. " Factores que Inciden en la Participación Sindical " Edit. Universidad de los Andes. Bogotá 1.975
- MENDOZA NEIRA, PLINIO. y CAMACHO, ALBERTO. " El Liberalismo en el Gobierno ".Edit. Prag. Bogotá. 1946.
- MONTERO SILVA, JAVIER. " Estudio del Sindicalismo del Banco de los Trabajadores " Edit. Univ. de los Andes. Bogotá .1979.
- MORALES BENITEZ, OTTO. " Revolución y Caudillos. Edit. Horizonte. Medellín. 1957.
- OYARZUM M., JOSE A. " El concepto de la Libertad Sindical " Edit. OIT. Ginebra. 1971.
- PEREZ LEÑERO, JOSE. " Convenios Colectivos Sindicales; doctrina y Legislación. Edit. Aguilar. Madrid. 1959.
- POSADAS, J. " El Desenvolvimiento de los Sindicatos " Edit. Voz Obrera. Lima .Perú .1962.
- PRADO, JORGE. " Manual de Sindicalismo, Organización y Lucha Sindical Edt. Un.Lima-Perú 3a. Edicc. 1967.
- PUENTES, MILTON. " Historia del Partido Liberal Colombiano " Edit. Prag. Bogotá. 1965.
- QUINTERO, RODOLFO, " Sindicalismo y Cambio Social en Venezuela" Edit. Especial Univ. Central. Venezuela.1970.
- RUSSOMANO, MOZART VICTOR. " El Sindicato en los Países en Desarrollo " Edit.Amigo del Hogar.Sto. Domingo. 1.980.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. " El Fenómeno de la Sindicación en los Tiempos actuales". En revista Política y Social No. 112. 1976.
- SALAZAR PARADA, GILBERTO. " Guía del Dirigente Sindical " Edit. Voluntad. Bogotá. 1970.
- SAMUELS, HARRY. " Derecho de los Sindicatos " Edit. Univ. de-

Navarra. Pamplona. 1970.

SANTA, EDUARDO. " Sociología Política en Colombia " Edit.
Tercer Mundo. Bogotá. 1964

SANTIESTEVAN, y Otro. " Relaciones entre los Sindicatos y la
Comunidad Industrial en el Perú. En Revista In-
ternacional del Trabajo. Edit. OIT. Ginebra.
1973.-No. 2-3

SILVA B., ALEJANDRO. " Tratado de Derecho Constitucional " E-
dit. Jurídica. Chile. 1963.

SOREL, GEORGES. " Reflexiones sobre la Violencia " Edit. Pléya-
de. Buenos Aires. 1962.

SPYROPOULOS, GEORGE. " La liberté Syndical " Edit. Librairie
Generale de Droit. París. 1956.

TENORIO, PEDRO. " Personalidad Jurídica y Sindicato. En Revis-
ta del Trabajo Núm. 38. Madrid. 1972.

TORRES GARCIA, GUILLERMO. " Historia de la Moneda en Colombia " Edit.
Imprenta Bco. de la República. Bogotá.
1945.

TORRES ORTEGA, JORGE, " Código Sustantivo del Trabajo. Edit.
Temis. Bogotá. 1974.

TRIANA, FRANCISCO YEZID. " Derechos Humanos y Garantías Sindica-
les " Edit. Gráficas Pazgo. Bogotá. 1978.

TOVAR MOZO, EFRAIN. " " Zig Zag en las Bananeras " Edit. Offset
de Colombia. Bogotá. 1964.

URRUTIA MONTROYA, MIGUEL. " Historia del Sindicalismo Colombiano " Editorial Elen 3a. Edic. 1978.

VERDIER, J.M. " Realité Authentique et Représentativité Syndi-
cales " Edit. Libr. Sociale et Economique. Paris
1974.

VEKEMANS, ROGER. " Doctrina, Ideología y Política. En revista
Mensaje No. 120. 1963.

VILLEGAS, GUILLERMO. " Doctrina Social Católica " Edit. Inst.
de Fomento Gremial. Bogotá 1962.

WLTY, EBERHARD. " Catecismo Social " Edit. Labor. Barcelona
1963.

YEPES ZULUAGA, HORACIO. " El Movimiento Sindical Colombiano "
En Revista Estudios de Derecho. Bogotá. Febrero-Marzo 1955.

ZULETA HOLGUIN , FRANCISCO. " Paralelismo Sindical " la Segunda-
República. Edit. Nuevo Signo. Bogotá. 1956